

UNIDAD DE COMPETENCIA

1

DIAGNOSTICAR EL ENTORNO PRODUCTIVO,
LABORAL Y SOCIAL ANALIZANDO
CRÍTICAMENTE SUS CARACTERÍSTICAS,
REQUERIMIENTOS Y OPORTUNIDADES.

UNIDAD DE COMPETENCIA 1

UNIDAD TEMÁTICA 1: ANÁLISIS DEL ENTORNO PRODUCTIVO, LABORAL Y SOCIAL

Tema 1.1 Enfoque sistémico para comprender el mundo del trabajo actual

Enfoque sistémico

Para entender y actuar sobre la realidad se requiere adoptar el concepto de sistema y, más aún, el pensamiento sistémico. Un sistema es un conjunto organizado y complejo de datos, recursos humanos y materiales, personas y organizaciones que generan una actividad para lograr un objetivo o producto. Lo definitorio del sistema es la interrelación entre los elementos, unidades o componentes.

El mundo del trabajo y el de la formación profesional son sistemas interconectados y cada uno necesita del otro para cumplir con el objetivo compartido de:

- *mejorar las oportunidades de las personas para acceder y desarrollarse laboralmente.*
- *contribuir al logro de un desarrollo económico y social sostenible e incluyente.*

Se necesita por tanto abordar conjunta y globalmente todas las dimensiones y actores que confluyen en el funcionamiento y en las oportunidades y contenidos de la formación.

De ese modo se puede conocer:

- *cómo se genera hoy el empleo;*
- *cómo acceden las personas;*
- *cuáles son sus requerimientos hacia las personas trabajadoras pero también para resolver los problemas de productividad y competitividad de las empresas;*
- *cómo se compone e integra la demanda y la oferta laboral¹;*
- *cómo se habilitan las oportunidades de inserción y desarrollo laboral de las personas y de desarrollo de las empresas;*
- *cómo y cuáles son los derechos y responsabilidades laborales;*
- *dónde y cómo se producen y retroalimentan las inequidades.*

Ahora bien, la condición de sistema es una cualidad intrínseca de la cosa pero también una actitud o una forma de mirar y comprender de las personas. Son las personas las que al mirar sistémicamente, al estar atentas a las interrelaciones, las articulaciones y coordinaciones hacen del conjunto de factores y dimensiones un sistema.

¹ *Demanda laboral: requerimiento y necesidad de fuerza de trabajo en las empresas e instituciones que producen bienes y servicios, para que las personas se desempeñen en determinadas ocupaciones o generen sus propios emprendimientos.*

Oferta laboral: las competencias laborales y profesionales que las personas poseen y ofrecen a cambio de un salario o ingreso económico. Dichas competencias las personas las adquieren mediante el aprendizaje en ámbitos formales y no formales.

Módulo de Proyecto Ocupacional. Guía para Facilitadores/as – Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres – FAUTAPO, Tema 5.3 – Mercado laboral

Así, cuando no existe actitud sistémica se puede padecer de:

- ➔ *ceguera espacial* – no se ven los mundos de los otros;
- ➔ *ceguera temporal* – no se ve el pasado que generó el presente;
- ➔ *ceguera de procesos* – se cae en “danzas improductivas” que destruyen la interacción;
- ➔ *ceguera relacional* – no se ven en sus diferentes roles.

Aprender a pensar sistémicamente, adquirir una actitud sistémica es una capacidad que se irá desarrollando a lo largo de todo el Módulo y que las y los participantes deben aprender a aplicar constantemente, no sólo para saber y adquirir lo que necesitan para obtener trabajo, sino para actuar mejor en todas las dimensiones de la vida: se trata de concebir la realidad, el trabajo, la familia, como sistemas donde el accionar de cada miembro impacta en los otros y es afectado por el de los demás.

Antes de actuar y de tomar decisiones cada uno/a debería preguntarse siempre:

- ¿qué consecuencias tiene lo que hago o lo que dejo de hacer en mi vida, en la de los demás, en la familia o la sociedad?
- ¿cuáles son las obligaciones, las reciprocidades que me genera un derecho o el apoyo recibido?
- ¿cómo me articulo, me complemento, coordino mi accionar con el de las demás personas o grupos involucrados para aprovechar mejor los esfuerzos, los recursos y para obtener mejores resultados?

El mundo del trabajo actual.

El trabajo es una necesidad humana, no sólo porque permite obtener los ingresos necesarios para la subsistencia de cada uno y su grupo familiar, sino también porque es una fuente para el desarrollo y la satisfacción personal y es, en el mundo contemporáneo, una condición para la autonomía. Por ello no poder acceder a un trabajo que permita atender a las necesidades materiales (alimentación, salud, vivienda seguridad, descanso), culturales (educación, pertenencia a una comunidad, recreación), de reconocimiento y autorrealización (confianza, respeto, satisfacción con la vida y lo logrado) no sólo es una preocupación prioritaria y esencial para las personas sino para la sociedad toda porque genera pobreza e inequidades y, por tanto, compromete las posibilidades de desarrollo.

Las condiciones del mercado de trabajo y el trabajo en sí, han experimentado grandes cambios en las últimas décadas, debido principalmente al desarrollo tecnológico (aplicación de la ciencia en la producción), la sofisticación de las metodologías de organización de la producción, la informática, las telecomunicaciones y la consolidación de procesos de globalización. Estos cambios en la estructura del trabajo le han dado una nueva fisonomía tanto a su naturaleza como a su organización, si se añade a estas condiciones las crisis del mercado de trabajo: inestabilidad, desempleo e informalidad, estamos frente no solo a una nueva modalidad del “trabajo en sí”, sino principalmente a una nueva concepción del hecho de formar parte de la población económicamente activa (PEA). La incorporación masiva de las mujeres a la PEA es el otro rasgo definitorio de los cambios: ellas ya no son más una fuerza secundaria, su inclusión es definitiva e irreversible y, como consecuencia, la tradicional división sexual del trabajo reclama ser revisada.

El trabajo tal como se desarrolló en la sociedad industrial (empleador, patrón/ obrero o empleado) ya no es la única forma de relacionamiento en el mercado laboral. A su vez el manejo de grandes volúmenes de información en la red del Internet, hace que las personas asuman diferentes estrategias que les permitan aprender “nuevas “normas” y contenidos necesarios e imprescindibles en sus contextos de desempeño. Esto las posiciona no sólo como los principales actores del proceso productivo, sino que las responsabiliza de administrar su formación y capacitación continua y/o permanente.

En este módulo se estudiarán algunos temas que son muy importantes para conocer y comprender el actual mundo del trabajo y que se espera resulten útiles para pensar y mejorar sobre sus propias posibilidades laborales.

Las condiciones sociales, económicas y políticas de los países fueron cambiando con el tiempo y, por supuesto, estos cambios afectaron también las condiciones laborales de los hombres y mujeres de todo el mundo.

Antes de avanzar en la lectura de las siguientes Unidades, tratar de contestarse las siguientes preguntas:

- ➔ ¿Cómo es la sociedad en la que usted vive hoy y cómo lo era en la época de sus padres y abuelos?
- ➔ ¿Cómo es el barrio en el que usted vive y cómo era hace, por ejemplo, 10 años?
- ➔ ¿Cuáles eran las herramientas de trabajo que se utilizaban en distintos

- oficios y ocupaciones? ¿son las mismas que se utilizan hoy?
- ¿Cómo cree que buscaban y encontraban trabajo las personas que hoy están jubiladas?

La globalización sin duda afectó las relaciones entre los países. Un acontecimiento sucedido en cualquier lugar de la tierra tiene repercusiones casi inmediatas en el resto del mundo. La globalización incidió e incide en aspectos tan diversos como la economía, la cultura, la política y en casi todos los órdenes de la vida cotidiana de las personas. Entre otras razones, esto se debe a que, en la actualidad, la información se difunde y circula con una rapidez nunca antes conocida.

Estos cambios también afectaron y mucho, la vida laboral de todas las personas trabajadoras del planeta. Las empresas ya no realizan en un mismo lugar todos los pasos de la producción. Por ejemplo, seguramente el televisor de su casa tiene piezas fabricadas en Corea que se ensamblan en Brasil y se empacan en la Argentina para luego ser vendidas en Bolivia. Esto pasa con muchos productos, autos, computadoras, maquinarias, entre otros.

Ver Lectura de Apoyo 5 y 6

Herramienta de trabajo N° 1

¿Qué cambios se produjeron, en las empresas, máquinas y herramientas?



Propósito:	Materiales:	Duración:
Los y las participantes reconocen los cambios tecnológicos que existen en el mercado laboral y en el proceso productivo.	Ninguno.	45 minutos.

Desarrollo:

- Se organizan en grupos para hacer un trabajo de investigación, tienen que averiguar en un comercio o empresa de su localidad que cambios se introdujeron en las máquinas y herramientas que utilizan en los 10 últimos años.
- Luego comentaran los resultados obtenidos en plenaria abierta.
- Al cerrar la actividad se hará notar que otro de los cambios que impactaron e impactan fuertemente en el trabajo son los modos de relaciones laborales entre empleadores/as y trabajadores/as. Como seguramente sabe, antes era común que una persona ingresara a un puesto de trabajo en su juventud y lo mantuviera hasta su jubilación, pero hoy esto no es así, lo cual genera en las personas mucha incertidumbre sobre su empleo actual y futuro.

Herramienta de trabajo N°2:

¿Qué cambios se produjeron, en el trabajo?

Hoy en día, todas las personas, cualquiera sea el lugar de trabajo se ven afectadas por las innovaciones tecnológicas y los cambios permanentes. Muchos elementos del mercado de trabajo no dependen de las personas trabajadoras como por ejemplo, las leyes laborales, las inversiones de las empresas, la creación de puestos de trabajo, entre muchas otras.

Pero sí hay condiciones que las personas pueden controlar para reducir la incertidumbre que estos cambios producen. Una de las más importantes es la capacitación en relación con el mercado de trabajo. Este tipo de capacitación o formación se denomina “formación para la empleabilidad y la ciudadanía”.

Propósito:	Materiales:	Duración:
Los y las participantes reconocen los cambios en la relación laboral de las personas en el mercado laboral.	Hoja de trabajo.	45 minutos.

Desarrollo:

- Se entrega a los y las jóvenes la hoja de trabajo, para que compartan el resultado de la investigación realizada y respondan a las preguntas
- En clase se hará una plenaria para poner en consideración los resultados y determinar los cambios que se produjeron en el trabajo

Herramienta de trabajo: N° 3:

El trabajo remunerado y no remunerado.

Para vivir se necesita un lugar donde vivir, comida, alimento, salud, educación, amor y muchos otros elementos que tenemos a diario en nuestra casa y en nuestra familia.

El trabajo reproductivo, generalmente está a cargo de las mujeres y el mismo muchas veces es descalificado

Propósito:	Materiales:	Duración:
Reconocer, diferenciar y valorar los trabajos reproductivos y productivos.	Hoja de trabajo.	30 minutos.

Desarrollo:

- Se divide al curso en 2 grupos por sexo y se les pide que analicen los conceptos.
- Al grupo entero se les pide que respondan ¿si el trabajo reproductivo tiene el mismo valor que el productivo?
- Como el curso está dividido en 2 grupos, motivará un debate entre ambos.
- El/a facilitador/a propiciará que el debate se realice en el marco del respeto mutuo.
- Se concluye resaltando la importancia del trabajo reproductivo y lo poco valorado que es.



Herramienta de trabajo N° 4:

Trabajo dependiente e independiente.

Propósito:	Materiales:	Duración:
Reconocer la diferencia entre trabajo dependiente e independiente.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hoja de trabajo. ▪ Papelógrafo. ▪ Marcadores. 	60 minutos.

Desarrollo:

- Se explica de forma breve lo que es trabajo dependiente y trabajo independiente.
- Luego se les pide que llenen la hoja de trabajo en grupos de 5.
- Se copia en un papelógrafo lo desarrollado en la hoja de trabajo, y se presenta al curso.
- El/a facilitador/a encuentra coincidencias y diferencias reiterando lo que es trabajo dependiente y trabajo independiente.
- Antes de terminar la dinámica se les explica en forma breve la forma de pago en los tipos de trabajo.



Tema 1.2 - Trabajo decente

Facultar el acceso y mantenimiento de un trabajo decente para toda la población, hombres y mujeres en edad de trabajar, es el mayor desafío que hoy enfrenta la humanidad y una de las estrategias fundamentales para avanzar hacia un desarrollo realmente sostenible e incluyente así como para combatir la pobreza y las inequidades

El concepto de trabajo decente (TD) fue impulsado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hacia fines del siglo XX y hoy es unánimemente adoptado – aunque con algunas diferencias en su denominación- por la comunidad internacional.

Trabajo decente (TD) es una expresión que sintetiza las aspiraciones de la gente respecto al logro de:

- Ingresos suficientes y seguros
- Medios financieros para cuidar la salud propia y de la familia
- Escolarización de las y los hijos
- Capacidad de ahorro y de una pensión o seguro de vejez
- Tiempo libre después del trabajo
- Salud y seguridad en el lugar del trabajo
- Un trato imparcial y justo, por ej. respecto al género
- Dignidad y respeto como personas y como trabajadores/as

El concepto atiende tanto a cuestiones laborales como extra laborales precisamente porque la meta de fondo es que mejoren las condiciones de vida de todas las personas. Por ello las dimensiones del TD refieren a:

- **Oportunidades de trabajo productivo:** expresa la necesidad de que todas las personas que quieren trabajar puedan efectivamente encontrar un empleo dependiente o independiente que les permita alcanzar un nivel de bienestar aceptable.
- **Trabajo en condiciones de libertad:** subraya el hecho que el trabajo debería ser libremente elegido y no llevado a cabo bajo condiciones forzosas. Significa además que las y los trabajadores tienen el derecho de participar en las actividades de los organismos sindicales, es decir de tener voz y representación.
- **Trabajo en condiciones de equidad:** significa que es necesario que las personas trabajadoras sean tratadas de manera justa y equitativa, sin discriminaciones y permitiendo conciliar el trabajo con la familia.

- **Trabajo en condiciones de seguridad:** se refiere a la necesidad de proteger la salud de los/as trabajadores/as, así como proveerles pensiones y protección social adecuadas.
- **Trabajo en condiciones de dignidad:** requiere que todas las personas trabajadoras sean tratadas con respeto y puedan participar en las decisiones relativas a las condiciones laborales.

Todas estas necesidades y aspiraciones están interrelacionadas y está demostrado que existe un círculo virtuoso entre la calidad del trabajo y la calidad de vida. También se sabe que la protección social, el diálogo social y el reconocimiento de los derechos fundamentales en el trabajo interactúan de forma positiva con la calidad del empleo y la generación de ingresos, mientras que la desigualdad afecta la calidad de vida de la gente, aumentando la pobreza y obstaculizando las mejoras en educación y salud

Algunos ejemplos de trabajo no decente son: trabajo forzoso o en condiciones de esclavitud, contrato a destajo, pago por debajo del salario mínimo, despido por embarazo o maternidad, discriminaciones basadas en el género, la raza o etnia, la edad, etc.; condiciones que impidan conciliar las responsabilidades y necesidades del trabajo con las del cuidado personal y de la familia, etc.

El trabajo decente es una meta, una aspiración de hombres y mujeres para la que se necesitan de políticas públicas de mejoramiento de las condiciones económicas y productivas del país y del territorio, de generación de empleo, de mejora de la calidad y cobertura educativa pero también de prácticas responsables por parte de las personas respecto a sus derechos y obligaciones.

La magnitud del déficit de trabajo decente es enorme a nivel mundial y difiere en cada país pero en lo que hoy hay amplia coincidencia es en la necesidad de avanzar hacia su reducción mediante la integración de políticas económicas, sociales y formativas que tengan como meta compartida crear más y mejores empleos para todas y todos.

Ver Lectura de Apoyo 7 y 8

Herramienta de trabajo N° 5: Reconociendo dimensiones de trabajo decente en mi familia.

Propósito:	Materiales:	Duración:
Reconocer las diferencias respecto al trabajo decente entre diferentes ocupaciones y entre el trabajo de hombres y mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hoja de trabajo. ▪ Papelógrafo. ▪ Marcadores. 	60 minutos.

Desarrollo:

- Dividir en subgrupos y pedirles que identifiquen en el trabajo de los padres y de las madres qué características del trabajo decente se dan y expliquen por qué.
- Luego se les pide que seleccionen la/las dimensiones que se cumplen en la mayoría de los casos y la vuelquen en la Hoja de trabajo.
- Se aclara que en el caso de estar actualmente desocupado/a se analice el último trabajo anterior y se explica que también en la situación de desempleo se pueden distinguir condiciones de trabajo decente.
- Cuando la madre o el padre se dedica a los quehaceres del hogar se deberían identificar las características de trabajo decente que no se dan.
- Se copia en un papelógrafo lo desarrollado en la hoja de trabajo y se presenta al curso.
- El/a facilitador/a explicita la mayor o menor posibilidad de contar con dimensiones o características del trabajo decente según si se trata de trabajo dependiente o independiente, según el tipo de ocupación y según sea desempeñada por hombres o por mujeres.

Tema 1.3 Competencias y Empleabilidad

En la actual Sociedad y Economía del Conocimiento, para poder insertarse y desarrollarse laboral y profesionalmente, las personas necesitan estar aprendiendo permanentemente y este aprendizaje no lo obtienen sólo en el aula ni exclusivamente durante la niñez y juventud, sino en todos los espacios en los que se desenvuelven; la familia, el trabajo, la comunidad. Se trata de un nuevo tipo de aprendizaje; el aprendizaje permanente o a lo largo de la vida.

Los contenidos de las ocupaciones y las formas de hacer las cosas se modifican de manera vertiginosa y, por ello, el mercado de trabajo reclama y las personas necesitan competencias relacionadas con la capacidad de:

- incorporar permanentemente nuevos saberes y destrezas;
- adaptar los conocimientos a situaciones nuevas y cambiantes;
- discriminar causas y problemas, objetivos colectivos e individuales;
- trabajar en equipo;
- tolerar e integrar la diversidad,
- actuar con autonomía y creatividad pero conociendo las normas y los procesos,
- autoconocerse e identificar fortalezas y debilidades con relación a los requerimientos del trabajo y de la convivencia y cultura comunitaria

¿Qué se entiende por competencias?: el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes verificables que la persona pone en juego para desempeñar satisfactoriamente una función productiva en un contexto laboral determinado.

La competencia laboral, por tanto, integra tres dimensiones relevantes:

- un abanico amplio de recursos personales: no sólo conocimientos sino también habilidades, destrezas y comportamientos (actitudes, cualidades)
- el desempeño satisfactorio, o sea la puesta en práctica de dichos recursos para cumplir con los parámetros de calidad y eficacia esperados, establecidos por los estándares o normas vigentes;
- la capacidad de adaptar los conocimientos, habilidades, actitudes a diferentes contextos laborales y organizacionales y para resolver situaciones nuevas o, inesperadas.

Estas competencias no son sólo técnicas o específicas – que, aunque

imprescindibles, hay que estar actualizando constantemente – sino también competencias básicas (saber leer, escribir, calcular) y transversales: aplicables a diversas ocupaciones y a distintos tipos y modalidades de trabajo (dependiente, por cuenta propia, asociativo, empresarial, etc.). Estas son las competencias de empleabilidad.

Los gobiernos, las organizaciones de empleadores y trabajadores del mundo, mediante la Recomendación 195 de la OIT, acordaron que la empleabilidad es el conjunto de “*competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo*”. Por cualificaciones se entiende la “expresión formal de las habilidades del trabajador, reconocidas en los planos internacional, nacional o sectorial”.

Empleabilidad, por tanto, no es lo mismo que empleo y se refiere a la capacidad de las personas para:

- disponer, fortalecer o incrementar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes requeridas para mantenerse activos y productivos a lo largo de la vida: encontrar, conservar, cambiar de empleo;
- adaptarse a los cambios en los contenidos y condiciones del trabajo y a la evolución tecnológica;
- identificar, crear y gestionar oportunidades para obtener, cambiar o mejorar su situación laboral y su equipaje de competencias;
- identificar los obstáculos internos y externos para el logro de sus objetivos;
- reconocer y valorar sus habilidades y destrezas y hacerlo en relación a lo que reclama el mercado laboral;
- encarar un aprendizaje complejo que integra el aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a ser, aprender a convivir y aprender a emprender, puesto de todo ello se necesita en el mundo del trabajo actual;
- definir e implementar un proyecto viable de formación y empleo que las conduzca a transitar de una situación de partida insatisfactoria a un futuro mejor.

Dicho de otro modo:

- la empleabilidad no es una condición estática. Cada uno puede aumentar sus capacidades para no quedarse detenido, para ser productivos

y mejorar sus posibilidades y oportunidades de mejorar en su desempeño, encontrar un nuevo trabajo, progresar. Para esto tenemos que darnos cuenta de cuáles son nuestras fortalezas y cuáles nuestras debilidades en relación con las demandas y competencias requeridas en el mundo del trabajo;

- además de lo que se aprende en la escuela, las personas podemos y debemos seguir aprendiendo durante toda la vida; incorporando nuevos saberes, desarrollando otras habilidades, aumentando y diversificando las experiencias. Nunca se aprende de una vez y para siempre y es necesario reconocer qué nos falta aprender para obtener un puesto de trabajo, para encarar una actividad autónoma o para retener el empleo que hoy se tiene;

Incrementar o mejorar la empleabilidad requiere de:

Aprender a aprender	<ul style="list-style-type: none"> - Buen dominio de la lectura, de la expresión oral y escrita, de las matemáticas aplicadas. - Capacidad para situar y comprender, de manera crítica, los datos de la realidad que llegan de fuentes múltiples, - Capacidad de elaborar criterios para elegir y organizar la información. - Capacidad de revisar y replantearse conceptos, creencias, de reconocer las propias limitaciones y obstáculos. - Capacidad de seguir adquiriendo habilidades y conocimientos nuevos, compromiso con el autoaprendizaje.
Aprender a hacer	<ul style="list-style-type: none"> - Operar sobre la realidad, poner en práctica conocimientos y destrezas adquiridas en experiencias laborales previas y aplicarlas en situaciones o actividades nuevas.
Aprender a ser	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer la identidad, eliminar las autolimitaciones, fortalecer la autoestima y el respeto propio, superar barreras mentales y sociales. - Desarrollar la autorresponsabilidad, la autorregulación y el protagonismo en los procesos de formación y empleo.
Aprender a convivir	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocer y tolerar las diferencias, trabajar en equipo, asumir y compartir responsabilidades, - Saber escuchar, comunicarse, negociar. - Saber discriminarse emocionalmente en las situaciones laborales. - Participar y liderar actividades comunitarias o grupales.
Aprender a emprender	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de anticipar amenazas y oportunidades, de incorporar una visión sistémica de la realidad. - Capacidad de organizar, planificar y gestionar la propia tarea, - Capacidad de asumir riesgos, tomar decisiones .

Como se verá en los dos próximos temas, al analizar desde la perspectiva de género e interculturalidad, la empleabilidad se pone en evidencia no sólo el hecho de que las mujeres han estado sometidas a particulares barreras culturales en materia de contratación y se han encontrado tradicionalmente alejadas de los canales de creación y usufructo de la riqueza, sino que sus contenidos no son universales. Cuando se cruza género con raza, pertenencia a diferentes culturas, condición rural o urbana, se constata que las competencias requeridas tienen que ver con los contextos de vida de cada persona y de ahí su complementación y articulación con las necesarias para insertarse y participar en la vida ciudadana.

Ello implica que para fortalecer la empleabilidad y la ciudadanía de mujeres y varones hay que considerar tanto las discriminaciones de género y las inequidades del mercado laboral como los condicionamientos de género que inciden en sus respectivos proyectos de vida así como en sus opciones profesionales.

Herramienta de trabajo N° 6:

¿Que entiendo por empleabilidad?

Propósito:	Materiales:	Duración:
Los/as participantes conocen el concepto de empleabilidad.	Hoja de trabajo	45 minutos

Desarrollo:




La/el Facilitador lee el concepto de empleabilidad y se pide que escriban en sus palabras el concepto.


Una vez que los jóvenes escriban en sus palabras el concepto de empleabilidad, deben compartir el mismo con los/as demás compañeros/as y con apoyo del docente despejar dudas y preguntas que surjan, además de ver la importancia de la empleabilidad en un/a trabajador/a.



Tema 1.4 Perspectiva y equidad de género


El abordaje de este tema requiere de una previa revisión de conceptos que, pese a lo extendido de su utilización, siguen generando confusiones. La primera y básica refiere a la distinción entre sexo y género.


-  **Sexo:** conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacen las mujeres y los hombres;
-  es naturalmente inmodificable;
 -  corresponde a una categoría individual puesto que cada persona tiene su propio sexo.

 **Género:** conjunto de características psicológicas, sociales y culturales (creencias, rasgos personales, actitudes, valores, conductas y actividades) socialmente asignadas a las mujeres y a los hombres;

- ☞ es histórico, se va transformando con y en el tiempo;
- ☞ las características adjudicadas son modificables;
- ☞ se trata de una categoría relacional que vincula a mujeres y hombres mostrando las diferencias de acceso y distribución del poder y de los recursos entre ambos;
- ☞ no es sinónimo de mujer.


También es necesario precisar los siguientes conceptos:


 **Igualdad de género:** refiere a una igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para las mujeres y los hombres, las niñas y los niños. Parte del postulado de que todos los seres humanos, tanto hombres como mujeres, tienen la libertad para desarrollar sus habilidades personales y para hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género, o prejuicios. La igualdad de género implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que éstas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. No significa que hombres y mujeres tengan que convertirse en lo mismo, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del hecho de haber nacido hombre o mujer.


 **Equidad** siempre ha estado presente en la lucha por la igualdad. Implica el reconocimiento de la equivalencia entre personas que son diferentes y su meta es el logro de la igualdad por encima de las diferencias. La equidad se hace presente en el trato que se brinda a las necesidades e intereses de quienes son diferentes. Se logra gracias al trato justo, exige la aplicación de acciones deliberadas para corregir las desventajas. La equidad de género se refiere a las acciones que se realizan para llegar a la igualdad real de género. El concepto de equidad ha evolucionado, especialmente en las últimas décadas, hasta llegar a la concepción integrada actual que incluye:

- los aspectos normativos: la necesidad de cumplir con la igualdad ante la ley;
- la distribución de recursos a personas o grupos en situación de desventaja para, atendiendo una situación de partida diferenciada, llegar a la igualdad de oportunidades y trato;

- la promoción de cambios en las estructuras en las prácticas institucionales y en las modalidades organizativas para combatir las causas de las desigualdades

 **Igualdad de oportunidades:** creación de las condiciones para que todas las personas sean capaces de desarrollar a pleno su potencial, independientemente de atributos tales como sexo, raza, etnia, discapacidad, lugar de nacimiento o residencia, etc. Constituye la garantía de que todos y todas puedan participar en diferentes esferas (económica, política, de participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad. No implica la igualdad de resultados. No significa que todas las personas de una sociedad sean idénticas, se trata de respetar las diferencias, de tener las mismas oportunidades para construir condiciones de vida en la que no existan discriminaciones. Se trata de la constante búsqueda de la justicia social, la que asegura a todas las personas condiciones de vida y de trabajo digno e igualitario, sin hacer diferencias entre unos y otros a partir de la condición social, sexual o de género, entre otras

 **Igualdad de oportunidades en el mundo laboral:** equivale a tener las mismas posibilidades de presentarse para un determinado puesto de trabajo, de ser empleado/a, de poseer o dirigir una empresa, de asistir a cursos educativos o de formación profesional, de ser elegible para acceder a ciertas instancias de calificación, de ser considerado/a como cualquier otro trabajador/a para un posible ascenso en cualquier ocupación o puesto, incluidos aquellos en los que predomina uno u otro sexo.

 **Perspectiva de género:** es una forma de analizar las relaciones sociales que ponen en evidencia las desigualdades de género y enseñan a revisar nuestras creencias y a cuestionar los condicionamientos sociales sobre hombres y mujeres para modificarlos de forma tal que esa desigualdad no se perpetúe. Porque es una mirada, un instrumento para hacer visibles las inequidades debe ser necesariamente transversal, lo que quiere decir que ello debe estar presente de manera integral en todo nuestro accionar y, por ende, en todas las instancias de las políticas y programas públicos y privados y referidos a los ámbitos económicos, educativos, de salud, vivienda, participación política, etc.

Herramienta de trabajo N° 7:

La construcción de lo femenino y masculino

No es lo mismo ser joven en masculino que serlo en femenino.

La perspectiva de género como marco conceptual y metodológico permite visualizar cómo el hecho de nacer hombres y mujeres tiene como consecuencia la asignación de una identidad de género (femenino y masculino), que condiciona la vida de las personas, desde su forma de ser, sentir, su cosmovisión, sus derechos, limitaciones, su autonomía, su capacidad para tomar decisiones sobre su propia vida, su libertad y el valor que se le atribuye, de acuerdo a su pertenencia social, económica y cultural.

La mirada de género del mundo juvenil, supone visualizar las desigualdades que existen entre hombres y mujeres y las relaciones de subordinación y discriminación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.

Propósito:	Materiales:	Duración:
Los/as participantes analizan los cambios que se dan en la asignación de roles a hombres y mujeres en nuestra sociedad.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Papelógrafos ▪ Marcadores 	2 horas

Desarrollo:

- Se forma grupos de 5 a 10 personas. A cada grupo se le entrega dos papelógrafos grandes y marcadores de distintos colores.
- Se les indica que en uno de los papelógrafos deben dibujar un cuerpo de mujer. Luego cada uno de los y las participantes o todos al mismo tiempo deben anotar o dibujar todo lo que asocian con ese cuerpo: qué siente, actividades laborales y educativas que realiza, qué piensa, con quienes se relaciona, cuáles son sus límites, miedos, prohibiciones y sus perspectivas de vida, etc.

- En el otro papelógrafo deben dibujar un cuerpo de hombre y repetir las mismas instrucciones al igual que el otro dibujo. Deben dibujar o anotar todo lo que asocian con ese cuerpo.
- En plenaria cada grupo debe presentar y describir su trabajo. Luego se invita a los y las participantes a realizar comentarios sobre el trabajo de grupo. Se inicia la discusión y reflexión a través de preguntas motivadoras como:

- ¿Creen ustedes que hay diferencias en la asignación de roles?
- ¿Creen ustedes que las relaciones de género cambian? ¿Por qué? ¿Y cuáles son esos cambios?

Se cierra la discusión rescatando elementos comunes señalados en la plenaria y profundizando que las relaciones de género, la asignación de roles no son estáticos y va cambiando a lo largo de la historia y en contextos específicos.



Herramienta de trabajo N° 8:

“Si has escuchado esta frase... ¡salta!”

Propósito:	Materiales:	Duración:
Las y los participantes logran la toma de conciencia sobre las expresiones muy habituales que entorpecen la igualdad entre hombres y mujeres, identifican el lenguaje y comportamientos sexistas.	Ninguno	30 minutos

Desarrollo:

- Se colocan todas las personas en un extremo del curso haciendo una fila, una al lado de la otra y mirando al frente. Si falta espacio, la mitad se coloca en un extremo y la otra mitad en el otro extremo del curso. A continuación la/el facilitador dice una frase en voz alta y las personas que la hayan escuchado o dicho, dan un salto hacia adelante; así, con varias frases.
- Finalmente se hará una observación sobre cuántas personas han saltado una o varias veces. El mayor o menor adelanto del grupo en el espacio de la clase dejará explícito cuánto queda aún de ideas y prejuicios limitadores de la autonomía necesaria para vivir en igualdad.

Ejemplos de frases: Sugerencias prácticas o variaciones

- De un chico a una chica: “Encárgate tú de cocinar, porque yo soy un desastre y a ti se te va muy bien”
- Anda y vete a lavar los platos”
- “No me gustan tus amigas” “La tuviste a tiro y no te la tiraste, tú eres maricón”
- “Pareces un marimacho”
- Una chica dice: “/’Es que sí llevo un preservativo en el bolso, van a pensar que estoy buscando rollo...”
- En un partido de fútbol al equipo que va perdiendo: “¡Parecen niñas jugando!”
- “Es que a mi novio no le gusta que trabaje ahí”

- Una chica dice: “No puedo ir al curso porque no tengo con quién dejar al niño”
- “A un tío de verdad, le gustan todas”
- “¿La han elegido? “ ¡Claro con el escote que llevaba!”.



Herramienta de trabajo N° 9:

Sobre roles femeninos y masculinos

Desde muy pequeñas las mujeres jóvenes, aprenden la responsabilidad de las tareas domésticas, del trabajo reproductivo y de la crianza de los hijos/as. En familias pobres las niñas y jóvenes dedican un tiempo considerable a las tareas del hogar (lavar, cocinar, cuidado de hermanos menores, personas mayores y apoyo en actividades productivas de la familia, etc.). Los jóvenes en cambio son adiestrados para desenvolverse en el ámbito público como “jefes de familia”, “dirigentes, representantes”, etc. Tienen “mejores” oportunidades educativas porque están exentos del trabajo doméstico y si dejan de estudiar pasan al mundo laboral directamente aunque en condiciones precarias, como tan claramente lo expresaba, en el siglo XIX Adela Zamudio, pionera feminista boliviana.

Ver Lectura de Apoyo 9

La elección de ocupaciones responde a procesos de socialización de género que se inician desde la niñez, son reforzados en el ámbito familiar, educativo, religioso, comunitario y societal. Algunos talentos y vocaciones que desarrollan los hombres y las mujeres no se estimulan adecuadamente por influencia de la división sexual del trabajo y separación de los roles que han sido asignados de forma rígida.

Propósito:	Materiales:	Duración:
Las y los participantes logran realizar una discusión y análisis sobre la diferencia que hay entre las actividades sociales de los hombres y de las mujeres los cuales son roles asignados socialmente a unos y otras.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Papelógrafos ▪ Marcadores ▪ Copia de cuestionarios para cada persona. 	90 minutos.

Desarrollo:

- Se realiza una breve introducción sobre la situación de las mujeres en Bolivia. Invitar a la reflexión individual sobre los datos presentados.
- Cada persona responde individualmente el cuestionario.
- En sub - grupos se presenta y se discute las respuestas, tratando de llegar a consensos.
- En plenaria el grupo presenta las conclusiones de su trabajo y una definición del concepto de género.
- A partir de los resultados del trabajo grupal se orienta la discusión y el análisis del tema.



Herramienta de trabajo No 10:

Desigualdades de género en el mercado Laboral.

La concentración de las mujeres y los hombres en diferentes ocupaciones constituye uno de los campos más significativos en los que se manifiesta la desigualdad y está estrechamente relacionada con la desigualdad salarial entre hombres y mujeres.

La segregación ocupacional afecta en mayor medida a las mujeres por que estas ven restringido su acceso a un mayor número de ocupaciones, permanecen excluidas en determinadas actividades y sectores por lo general, desvalorizados social y culturalmente y se encuentran localizadas en los niveles más bajos en cuanto a remuneración.

Si bien en Bolivia las condiciones de empleo muestran un grado creciente de deterioro y de precarización en general, esta situación es peor para las mujeres, quienes se encuentran ocupadas en mayor proporción que los hombres en el mercado informal y en ocupaciones precarias. Las barreras que se presentan para las mujeres en el mercado de trabajo no sólo se deben a las dificultades de acceso, sino sobre todo al tipo de trabajo al que se accede que, por lo general, sea de mala calidad y altamente precario.

- En Bolivia el trabajo mercantil no remunerado alcanza un 25% de todo el trabajo realizado en los mercados y las mujeres realizan un 66,5% de estos trabajos.
- Los hombres en posiciones de dirección en la administración pública y en las empresas económicas son el 69% 31 % mujeres.
- En el área urbana el ingreso promedio para hombres es de Bs. 1.351 y para mujeres Bs. 773; en el área rural es de Bs. 346 para hombres y Bs. 95 para mujeres; el ingreso promedio en Bolivia es de Bs. 889 para hombres y Bs. 483 para mujeres. El ingreso de las mujeres es menor que los hombres aún con el mismo nivel de educación.
- Se estima que los hogares con jefatura femenina son el 31%. Lo que afecta también en el nivel de ingresos de estos hogares .
- Fuera del hogar, las mujeres trabajan en promedio 45 horas a la semana, y los varones 50. Dentro del hogar, las mujeres trabajan 30 horas a la semana y los varones sólo 10.

La desigualdad en el mercado de trabajo está asociada principalmente a los siguientes factores:

- La persistencia de estereotipos sexuales que asocian a las mujeres fundamentalmente con el mundo familiar y doméstico, y que se conciben como habilidades naturales y no como calificación laboral lo que se traduce en que tampoco se reconozcan socialmente, ni se remuneren como calificación.
- La educación y formación técnica profesional abren importantes oportunidades laborales a las mujeres, pero no les asegura el acceso a cargos de dirección, por cuanto otros factores operan en sentido contrario.
- La desvalorización e invisibilización social que se realiza de las capacidades productivas y el aporte económico de las mujeres a la sociedad y las familias.
- Las dificultades de las mujeres para visualizar los mecanismos de discriminación que las afectan y la aparente aceptación del carácter femenino de los roles domésticos y de cuidado familiar como un tema que deben resolver ellas solas y no se lo considera una responsabilidad social.

La Equidad de Género se refiere a la igualdad de oportunidades para que hombres y mujeres participen en todos los ámbitos de la vida: en lo doméstico, en lo económico, en lo social, en lo político, en lo cultural, etc.

Propósito:	Materiales:	Duración:
Las y los participantes visibilizan las desigualdades que existen en el mercado laboral entre varones y mujeres.	Hoja de trabajo	90 minutos.

Desarrollo:

- Se hace una introducción a la temática, se pide que cada joven empiece a responder a las preguntas analizando cada pregunta.
- Posterior a ello en plenaria se analiza pregunta por pregunta y se va reflexionando en función a las respuestas que los y la jóvenes desarrollaron.
- Se cierra la dinámica reforzando conceptos.

Herramienta de trabajo N° 11:

Roles sociales de la mujer y el hombre

Propósito:	Materiales:	Duración:
Las y los participantes visibilizan el rol social de ambos sexos y su influencia en el mercado laboral entre varones y mujeres	Hoja de trabajo	90 minutos.

Desarrollo:

- Se hace una introducción a la temática, se pide que cada joven empiece a responder a las preguntas analizando cada pregunta.
- Luego se divide en varones y mujeres, posteriormente en plenaria analiza pregunta por pregunta y se va reflexionando en función a las respuestas que los y la jóvenes desarrollaron, debe propiciarse un debate entre ambos sexos.
- Se cierra la dinámica reforzando conceptos.



Herramienta de trabajo N° 12:

Cualidades y defectos de la mujer y el hombre.

Tanto los hombres como las mujeres están dotados de muchas cualidades y defectos que poco a poco se pueden ir descubriendo. A continuación se presenta un cuadro, para que pienses, reflexiones y contestes. Se habla de cualidades y defectos que se encuentran en ambos de forma general

Propósito:	Materiales:	Duración:
Las y los participantes reconocen que varones y mujeres tenemos defectos y virtudes.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hoja de trabajo ▪ Papelógrafos ▪ Marcadores 	45 minutos.

Desarrollo:

- Se inicia la dinámica explicando que cada persona tiene defectos y cualidades y debemos aceptarlos y tolerarlos tanto en los hombres como en las mujeres.
- Se divide al curso en 4 grupos, los grupos deben estar conformados por varones o mujeres, respectivamente.
- Se pide que construyan la matriz llenando las dos columnas tanto de hombres y mujeres.
- Esta matriz será expuesta en plenaria.
- Al concluir se dará paso a un pequeño debate de las conclusiones alcanzadas, buscando consensuar criterios.

Herramienta de trabajo N° 13:

Violencia intrafamiliar y doméstica

¿Qué es violencia? Es todo acto de agresión cometido por una persona que atenta contra la vida, el cuerpo, desarrollo intelectual, emotivo, moral o la libertad de otra persona y es un atentado a la vida saludable de mujeres y varones.

Propósito:	Materiales:	Duración:
Las y los participantes reconocen los tipos de violencia intrafamiliar y el efecto del mismo.	Hoja de trabajo,	90 minutos.

Desarrollo:

- Se explica a los y las participantes, que la violencia está presente en muchos de los hogares, y que debemos reconocerla en todas sus manifestaciones y evitarla.
- Se divide en grupos, se entrega hojas de trabajo para su análisis
- En plenaria harán la presentación de los resultados alcanzados en los grupos.
- La/el facilitador debe estar atento en el proceso de trabajo de los y las jóvenes que el concepto de violencia no se justifique y valide como algo natural.
- La/el facilitador debe hacer seguimiento del llenado de la hoja de trabajo.

Tema 1.5 – Interculturalidad

La interculturalidad se refiere básicamente a la relación entre culturas. Por supuesto, la interculturalidad está sujeta a variables como: diversidad, definición del concepto de cultura, obstáculos comunicativos como la lengua, políticas poco integristas de los Estados, jerarquizaciones sociales marcadas, sistemas económicos exclusionistas, etc.

El Art. 2 de la Ley Contra el Racismo y toda Forma de Discriminación refiere como interculturalidad a: "...la interacción entre las culturas, que

se constituye en instrumento para la cohesión y convivencia armónica y equilibrada entre todos los pueblos y naciones para la construcción de relaciones de igualdad y equidad de manera respetuosa".

Es decir que la interculturalidad se ha utilizado para la investigación en problemas comunicativos entre personas de diferentes culturas y en discriminación de etnias, principalmente.

También se puede hablar de interculturalidad interpersonal, que es la que sucede en un contacto directo entre personas de diferentes culturas y de interculturalidad mediada, que es aquella que se realiza a través de algún medio electrónico como la radio, la televisión o Internet. Para Alsina: "La comunicación intercultural es un ámbito privilegiado para resaltar las interrelaciones entre la comunicación interpersonal y la mediada".

La interculturalidad se refiere a la interacción entre culturas, de una forma respetuosa, donde se concibe que ningún grupo cultural esté por encima del otro, favoreciendo en todo momento la integración y convivencia entre culturas. En las relaciones interculturales se establece una relación basada en el respeto a la diversidad y el enriquecimiento mutuo; sin embargo no es un proceso exento de conflictos, estos se resuelven mediante el respeto, el diálogo, la escucha mutua, la concertación y la sinergia.

Según el sociólogo y antropólogo Tomás R. Austin Millán "La interculturalidad se refiere a la interacción comunicativa que se produce entre dos o más grupos humanos de diferente cultura. Si a uno o varios de los grupos en interacción mutua se les va a llamar etnias, sociedades, culturas o comunidades es más bien materia de preferencias de escuelas de ciencias sociales y en ningún caso se trata de diferencias epistemológicas".

La interculturalidad en Bolivia

Bolivia tiene 35 pueblos indígenas en todo el territorio nacional. Como sociedad multicultural reconoce esta diversidad desde la Constitución Política del Estado que deriva en considerar la especificidad de pueblos indígenas/originarios como una de las políticas transversales en todas las políticas sectoriales.

Este reconocimiento se expresa también en diferentes acuerdos internacionales, entre los más pertinentes a la formación técnica y

tecnológica, están: el Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes (1991)

Comprendiendo que el género es una construcción social, cultural e histórica, en un país como Bolivia pluricultural, multilingüe y multiétnico coexisten diversas maneras o modelos de “ser hombre” o “ser mujer”, que no son estáticos y se van re-significando constantemente. Por ello, desde una perspectiva abierta a la diversidad, no es posible construir un modelo homogéneo y universal ideal y único del enfoque de género.

Considerar esta heterogeneidad, significa promover las bases de una sociedad equitativa, fundada en valores y saberes que reconozcan y respeten la diversidad, no como un problema sino como fuente de posibilidades enriquecedoras. Supone superar la histórica discriminación que se ha dado en contra de las mujeres, desde la sociedad occidental, como desde las propias sociedades indígenas.

Desarrollo:

- Se debe dividir el curso en tres grupos para que cada grupo realice las diferentes representaciones.
- Se permite que la idea de las representaciones nazca de las y los participantes o también dependerá del/a facilitador ya que este puede preparar con anterioridad historias de discriminación o de intolerancia para que las y los participantes puedan representarlas.
- El sociodrama debe reflejar las diferentes culturas de nuestro país y como es el actuar de las personas ante esta situación, se sugiere que las dramatizaciones se relacionen a situación laborales.
- Es importante que una vez concluidas las representaciones sociodramáticas se promueva el análisis para determinar la importancia de la tolerancia, no sólo en el aspecto personal sino también en el campo laboral. Se pide a cada participante que llene la hoja de trabajo.

Herramienta de Trabajo 14:

Hablemos de interculturalidad

Propósito:	Materiales:	Duración:
Las y los participantes conocen y aplican la tolerancia entre las diferentes culturas, razas y formas pensar, relacionadas al ámbito social y laboral con las que se podrían encontrar en el desarrollo de su empleabilidad.	Elementos necesarios para cada una de las representaciones (para mostrar las diferentes formas ya sea de discriminación que se da entre culturas y las consecuencia que ello conlleva)	90 minutos



Herramienta de Trabajo N° 15:

BAFA-BAFA

Propósito:	Materiales:	Duración:
Las y los participantes logran experimentar a través del juego de roles el encuentro entre culturas diferentes, descubrir las manera de comportarnos y sentimientos en el encuentro con grupos diferentes, analizar cuáles son los factores que juegan un papel importante en la percepción que se tiene del “otro” desde el punto de vista cultural.	Para la cultura A <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ficha con las instrucciones A. ▪ Un papel en blanco para cada participante. ▪ Bolígrafos. Para la cultura B <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ficha de instrucciones B. ▪ Un papel en blanco para cada participante. ▪ Bolígrafos. ▪ Pizarra y marcadores. 	120 minutos

Desarrollo:

Jugadores/as: un mínimo de 20

Monitores/as: Dos: uno/a por cada grupo

- Las personas participantes se dividen en dos grupos, puede ser separados por una mampara, cortinas o también se pueden utilizar dos ambientes separados.
- En ambos grupos tiene que haber mínimamente un varón.
- Cada grupo recibe una Ficha de Instrucciones (realizada por cada docente) en la cual se explican las reglas y la costumbre de cada cultura.
- La cultura A se caracteriza por la dulzura, una vida comunitaria, las relaciones firmes entre las personas y la confianza hacia lo demás. Esta sociedad, que tiene tradiciones muy antiguas, es patriarcal y el hombre ocupa en ella un lugar preeminente.
- La cultura B, por el contrario, está explícitamente orientada hacia el dinero y la ganancia económica: el valor de la persona está íntimamente relacionada con el éxito que tiene en el mercado.

- Se deja un tiempo suficiente (unos 20 minutos) a los dos grupos para que se relacionen y acostumbren a las nuevas reglas de la cultura que representan. Para ello, se utilizan las fichas de instrucciones que se distribuirán a cada grupo.
- Cada grupo debe ver la forma mas creativa de demostrar las características de su cultura, es decir pueden demostrar a través de mímicas, dramatización, también pueden dibujas cada uno alguna característica de su cultura.
- Una vez que las y los jugadores se han ejercitado en su nueva cultura, se procede con los primeros contactos entre ellos/as. Las personas de un grupo visitan al otro, que se porta según las reglas de su cultura. Las personas visitantes tienen que recoger el mayor número de información sobre valores, costumbres y funcionamiento de la otra cultura. En este nivel del juego no se pueden hacer preguntas o pedir explicaciones de lo que se esta observando. El grupo que recibe a los visitantes no hace nada para ayudarlos.

Esta fase termina cuando todos los y las participantes han visitado una vez el otro grupo.

- Por separado, ambos grupos tendrán que responder a las siguientes preguntas:
 - a. ¿Qué impresión me han dado las personas de la otra cultura? (lista de adjetivos)
 - b. ¿Cómo somos nosotros? (lista de adjetivos)
 - c. ¿Cuáles son las reglas y los valores de la otra cultura?
 - d. ¿Cómo nos hemos encontrado en nuestra cultura?
- Esta fase del juego requiere unos 20 ó 30 minutos.
 - a. Los dos grupos se reúnen juntos y se procede a la evaluación común, que puede hacerse de la siguiente manera:

Las y los jugadores del grupo A describen como le han parecido los jugadores del grupo B.

Las y los jugadores del grupo B describen como le han parecido los jugadores del grupo A.

Un/a participante del grupo B explica lo que el grupo ha entendido de la cultura del grupo A.

Un/a participante del grupo A explica la cultura del grupo A.

Un/a participante del grupo A explica lo que el grupo ha entendido de la cultura del grupo B.

Un/a participante del grupo B explica la cultura del grupo B.

Durante la discusión es importante evidenciar los mecanismos de la percepción y de la comunicación entre grupos. Elementos que interesan sean tratados:

- La percepción distorsionada del “otro” a través de los parámetros culturales de la sociedad.
- El concepto de cultura como sistema de orientación (aprendido de manera inconsciente) en la vida cotidiana. Sistema constituido por códigos verbales, no verbales, etc. Las culturas como sistemas abiertos, sensible a los intercambios y a la contaminación recíproca.
- El concepto de etnocentrismo y su otra cara, el exotismo.

Variación

- Se puede aplicar esta actividad con las características culturales de las diferentes regiones de nuestro país. Por ejemplo oriente y occidente.



Herramienta de Trabajo Nº 16:

Conociendo las culturas de mi país.

Propósito:	Materiales:	Duración:
La/el participante será capaz de identificar las características de las diferentes culturas que existen en nuestro país logrando valorar y respetar a cada uno desde la diversidad.	Tarjetas	60 minutos

Desarrollo:

- La/el facilitador organiza al curso completo indicando las instrucciones de la actividad, dando a conocer que las y los participantes deben indicar las características más importantes de su comunidad o ciudad: vestimenta, platos típicos, cultura, clima, música, etc.
- Para iniciar la actividad la/el facilitador reparte tarjetas a las y los participantes indicando que en la tarjeta deben escribir el nombre de la comunidad o ciudad a la que perteneces, luego todos parados y en círculo comienzan silenciosamente a buscar a sus pares, es decir personas que sea de su misma zona, comunidad o ciudad, para esto no deben hablar solo deben mostrarse unos a otros sus tarjetas. Se recomienda que cuando escriban en la tarjeta las letras sean grandes para poder ver bien.
- Una vez organizados los grupos se identificará el nombre de la zona, comunidad o ciudad a la que pertenecen, esto se hará a través de mímicas y gestos también puede ser bailando o cantando. Esto para que el resto del curso adivine cual es su procedencia. Una vez identificado el nombre de la zona, comunidad o ciudad a la que pertenecen, el grupo contará a los demás las características ya mencionadas (cultura, música, gastronomía, clima, vestimenta, etc.). De la misma procede cada grupo con la utilización de la hoja de trabajo.
- La/el facilitador debe guiar muy bien esta actividad, resolviendo dudas, reiterando las instrucciones y logrando la participación de todos.
- Para culminar la actividad la/el facilitador hace un análisis general sobre lo aprendido y todas las personas participan a través de una lluvia de ideas.

- La/el facilitador hace énfasis en la aplicación práctica en sus vidas en poder convivir en un país con diversidad de culturas, costumbres y grupos de personas.
- De esta manera se logra cumplir el propósito de la actividad y sobre todo valorar a cada quien desde su identidad personal.



Herramienta de trabajo N° 17:

La tela de araña

Las modernas migraciones son, en cierta medida, efecto de la globalización. Las conexiones internacionales que se establecen a nivel económico, informativo, cultural y social se han convertido en una autopista que nos proporciona acceso a datos que se producen casi simultáneamente en todo el mundo.

Paradójicamente, al mismo tiempo que las multinacionales se han instalado en todos los rincones del planeta, homogeneizando una parte importante de los hábitos y del consumo (cine, moda, comidas, etc.), crece la alarma por la pérdida de la propia identidad ante la llegada de personas herederas de hábitos diferentes. Es curioso, sin embargo, cómo no se cuestionan los aportes de los pueblos en el ámbito científico o de cultura histórica. ¿A quién se le ocurriría dudar del valor universal del descubrimiento de la penicilina o de las mejoras tecnológicas o de los legados artísticos como las pirámides de Egipto o del ejército de barro chino? Evidentemente la cultura es mucho más que el folklore o consumo. Es adaptativa y la relación entre grupos culturales puede dar lugar a intercambios que enriquecen la experiencia de las personas. Con el objetivo de desmitificar el choque cultural se propone un sencillo ejercicio de gimnasia mental.

Propósito:	Materiales:	Duración:
Las y los participantes son capaces de visualizar los elementos provenientes de otros países y que se asume como propio, comprender que las culturas son dinámicas, cambiantes al medio y que pueden existir intercambios culturales que enriquecen a las personas, pero que no debe existir la pérdida de la identidad de las culturas propias del país.	Una madeja de lana.	30 minutos.

Desarrollo:

- Las y los participantes se sientan en círculo. La primera persona que inicia el juego tira la madeja a un compañero o compañera, sin soltar el hilo, mientras nombra en voz alta un elemento importado de otras culturas, por ejemplo: las hamburguesas, el chicle, halloween, papá Noel, etc.
- El ovillo va pasando de mano en mano hasta llegar al último de los y las participantes de forma que se habrá creado una tela de araña.
- Para desenredarla se realizará la misma operación pero al contrario, mencionando elementos de la cultura boliviana que se han exportado o no a otros países, por ejemplo Todos Santos, la Diablada, el picante de pollo, el chicle de coca, etc. Al finalizar se reflexiona sobre la importancia del contacto cultural para la evolución y el enriquecimiento de las sociedades.

Algunas preguntas para la reflexión:

- ¿Cuáles de todos los elementos formulados consideras positivos y cuáles negativos? ¿Por qué aparentan tener más valor los que llegan de países como los EE.UU. y otros del extranjero?
- ¿Piensa en los productos que se consumen en todo el mundo? ¿por qué crees que algunos productos que nos vienen de fuera han llegado a ser considerados como propios de nuestra cultura?
- ¿Cultura es sinónimo de consumo? ¿En la actualidad es posible que las sociedades vivan sin tener intercambios culturales?²

Herramienta de trabajo N° 18:

El árbol de los estereotipos.

Orientación de la actividad: Marta CASAS (1999) dice que según la psicología social, las personas tenemos una propensión al prejuicio en la medida que tiende a formar generalizaciones o categorías que nos permiten simplificar el mundo.

Estas categorizaciones basadas en estereotipos se suelen convertir en prejuicios cuando no son reversibles. Lo preocupante de los prejuicios es que, de alguna forma, terminan justificando las conductas de discriminación hacia ciertas personas por el mero hecho de pertenecer a un grupo determinado e incluso pueden llegar a provocar lo que se denomina la profecía autorrealizable, es decir, puede llegar a provocarla. Lo más difícil de reconocer es que la discriminación puede beneficiar al grupo que discrimina aún atentando contra los derechos inviolables de la persona.

Propósito:	Materiales:	Duración:
La/el participante logra comprender la función de los estereotipos y las razones por las que se mantienen. También toma conciencia de la necesidad de erradicar todo tipo de discriminación y actuar en consecuencia, ser conscientes de la importancia de las actuaciones en la lucha contra el racismo y la xenofobia.	<ul style="list-style-type: none"> • Papel • Tijeras, • Rotuladores • Tarjetas • Pegamento 	60 minutos.

Desarrollo:

- Se explica a la clase que un prejuicio nace del juicio de valor que hacemos de las actitudes de otras personas. La realidad se simplifica a través del estereotipo y no es fiel a la individualidad.
- Si los conceptos no quedan claros, podemos utilizar el diccionario.
- Se explica cómo se va a proceder durante la actividad: se forman equipos de cuatro.

- Se reparte el material a cada equipo.
- Puesta en común.

Instrucciones para el grupo:

- Dibujar un árbol del tamaño de una persona, con raíces, tronco y ramas.
- En las raíces, escribir aquellos miedos y prejuicios que generalmente se manifiestan hacia las personas que consideramos diferentes.
- En el tronco, escribir el tipo de conductas que provocan la discriminación de las minorías.
- En la copa del árbol, escribir los deseos y sugerencias para participar en la construcción de una sociedad en la que todas las personas son tratadas desde el respeto, la justicia y la solidaridad.
- Cada participante debe colgar sus dibujos en las paredes de la sala, pasear y luego comentarlos.

Preguntas para la reflexión:

- ¿Por qué crees que los colectivos mayoritarios desarrollan conductas de protección ante las minorías?
- ¿Cómo reaccionamos cuando nos enfrentamos a la diferencia?
- ¿Qué haces cuando te sientes rechazado/a?
- ¿Quién crees que debería actuar para lograr un espacio de convivencia intercultural?
- ¿Cómo podemos facilitar el encuentro y el intercambio cultural?³



UNIDAD TEMÁTICA 2

ENFOQUE DE DERECHOS PARA UN DESARROLLO SOSTENIBLE Y EQUITATIVO

Tema 2.1- Ciudadanía

Actualmente está claro que sin el respeto y el ejercicio efectivo de los derechos humanos no se logrará un desarrollo económico y social sostenible y equitativo. Por eso, desde fines del siglo pasado, está tomando cada vez más fuerza el enfoque de derechos como marco conceptual para un desarrollo sostenible y equitativo que busca superar las anteriores políticas de desarrollo centradas en la satisfacción de las necesidades básicas - que tienen un sesgo asistencialista- para reemplazarlas por el reconocimiento que todas las personas, sin distinción de ningún tipo, son titulares de derechos inherentes. Esta distinción es fundamental porque los derechos implican obligaciones y las necesidades no.

En ese marco se reconoce que el empoderamiento y autonomía de las mujeres y la mejora de su estatus político, social y económico son fines en sí mismos. Por eso, la perspectiva de género es una dimensión constitutiva del enfoque de derechos que visibiliza y explica las causas de la violación a los principios de la igualdad y la no discriminación que constituyen pilares rectores de los derechos humanos.

¿Qué entendemos por ciudadanía?

La ciudadanía hace referencia al conocimiento y ejercicio de los derechos y deberes de una persona con relación a su sociedad, al Estado y las comunidades a las que pertenece. El concepto de ciudadanía, en el pensamiento político moderno, se refiere a la igualdad de trato, derechos

y deberes otorgada a todas las personas en una sociedad. De acuerdo a esta concepción, el status de ciudadano/a trasciende la particularidad y la diferencia; ya que, con independencia de las desigualdades de género, riqueza o poder, el ser ciudadano/a concede a todos los sujetos la misma categoría de pares en la esfera pública.

Sin embargo, y a pesar de la ampliación formal de los derechos ciudadanos a todos/as, persiste la exclusión social y económica de numerosos grupos y personas. “El espacio privilegiado de ejercicio de la ciudadanía es el espacio público, entendido como el ámbito en el que los ciudadanos organizan y formulan sus demandas y coordinan acciones para petitionar al poder político. De acuerdo a este enfoque, la ciudadanía es una construcción histórica, que supone la pertenencia a una comunidad. Es una práctica que se ejerce, se conquista y se defiende”.⁴

El modelo de asignación de espacios y roles en función del género ya no corresponde a la realidad cotidiana de varones y mujeres – debido, entre otras cosas, a la incorporación creciente de éstas en la vida pública – pero, sin embargo, persiste una impronta cultural que todavía escinde, asocia entre sí y jerarquiza en más lo público, lo productivo y el mundo de los varones. Por otro lado, asocia y subvalora lo privado/doméstico, lo reproductivo y el mundo de las mujeres. Esto tiene como consecuencia diferentes posibilidades de ejercicio de la ciudadanía por parte de las mujeres, más aún cuando se trata de mujeres pobres.

Las competencias de ciudadanía

El Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres plantea la cuestión de la ciudadanía articulada a una concepción del trabajo, como facilitador de participación en la vida social. La posibilidad de “trabajar” permite romper con la centralidad que adquiere el ámbito

⁴ Aporte de Sara Silveria

privado/doméstico para la mujer y posibilita incursionar en la esfera pública. “El trabajo se visualiza como condición para la autonomía, para el acceso al poder y al mundo de lo público. El derecho al trabajo es uno de los aspectos sustantivos del derecho ciudadano y la cuestión pasa entonces porque el trabajo desempeñado no menoscabe a la persona, le permita no sólo alcanzar su sustento sino que habilite su desarrollo personal y su autonomía, entendida como la capacidad de pensar y actuar por sí misma, de elegir lo que es valioso para ella”⁵.

El tema de la ciudadanía en las acciones de orientación y formación que acompañan la construcción del proyecto ocupacional, supone considerar la reflexión, por parte de las personas sobre:

- ☞ los significados que adquiere la ciudadanía en función de sus diferentes necesidades, oportunidades, intereses, valores y estilos de vida;
- ☞ los condicionantes vinculados al género, la situación socio-económica y/o cultural que impactan en sus posibilidades de ejercicio de la ciudadanía;
- ☞ la revisión desde la perspectiva de género tanto de los derechos laborales y sociales consagrados en la legislación vigente como sobre aquellos que, sin estar contemplados en dicha legislación, representan intereses y necesidades de la población participante;
- ☞ la promoción y el fortalecimiento de su autonomía mediante el desarrollo de capacidades para el ejercicio de la ciudadanía incorporadas a las trayectorias formativas y laborales;
- ☞ la promoción y fortalecimiento de la participación en su comunidad y en diversos ámbitos institucionales.

Por todo ello las competencias para una ciudadanía responsable, coinciden y se complementan con las competencias de empleabilidad y son elementos claves para la ejecución del proyecto ocupacional y el desempeño de las personas en el trabajo.

Entre las competencias de ciudadanía requieren especial destaque las relativas a:

- ☼ aprender a convivir y cooperar en paz
- ☼ la participación, la responsabilidad democrática y el liderazgo
- ☼ la valoración de las diferencias, el respeto por las identidades plurales y por la diversidad cultural o interculturalidad.

El fortalecimiento de cada uno de estos tres grupos aporta sustantivamente tanto al incremento de la empleabilidad como a la promoción, el respeto y la defensa de los derechos humanos a nivel mundial y presentes en la Constitución Política.

La *convivencia y la paz* se basan en la consideración y relación con las demás personas y, especialmente, en la valoración de cada persona como ser humano con derechos inalienables.

La *participación, la responsabilidad democrática y el liderazgo* se orientan hacia la toma de decisiones en diversos contextos, teniendo en cuenta que dichas decisiones deben respetar, tanto los derechos fundamentales de las personas, como los acuerdos, las normas, las leyes y la Constitución que rigen la vida en comunidad. Existen diversas formas de *participación* entre las que se encuentra la participación ciudadana restringida a las acciones mediante las cuales las personas influyen en el funcionamiento y el resultado de los servicios públicos y del gobierno en general, ya sea mediante el ejercicio de presión o, mediante el involucramiento directo en la planificación y ejecución de políticas y programas.

La *valoración de las diferencias, el respeto por las identidades plurales y por la interculturalidad* parten del reconocimiento y el disfrute de la enorme diversidad humana y tienen, a la vez como límite, los derechos de los demás.

En el desempeño de las competencias ciudadanas se ejercitan conocimientos específicos, por ejemplo, la habilidad para identificar las consecuencias de una decisión, la capacidad para comprender los puntos de vista de los distintos actores involucrados, el análisis crítico, el pensamiento sistémico, etc.

Pero además se requiere de capacidad para:

- definir metas: adónde se quiere llegar y cómo hacerlo, es decir las que se desempeñan en las dos etapas homónimas de un proyecto;
- saber escuchar y comprender las motivaciones de los demás así como hablar en un lenguaje comprensible y pertinente para nuestros interlocutores; competencia transversal si la hay;
- compartir la información, contribuir a organizar el accionar de las y los otros;

- ayudar a orientar hacia las metas sin autoritarismo, reconocer y valorar las capacidades de las y los demás miembros de la comunidad o del equipo, lograr acuerdos sin imponer, delegar, no intentar hacerlo todo sino distribuir responsabilidades de acuerdo a las capacidades: o sea todas las capacidades de un liderazgo democrático;
- identificación y respuesta constructiva ante las emociones propias y las de las y los demás. por ejemplo, para reconocer los propios sentimientos y tener empatía, es decir, sentir lo que otros sienten, su alegría, su dolor o su rabia;
- para manejar conflictos pacífica y constructivamente, que es una competencia integradora, requiere de ciertos conocimientos sobre las dinámicas de los conflictos, de algunas capacidades cognitivas como la habilidad para generar ideas y opciones creativas ante una situación de conflicto, de competencias emocionales como la autorregulación de la rabia, y de ciertas competencias comunicativas como la capacidad para transmitir asertivamente los propios intereses.

Todas estas capacidades se incluyen en las próximas Unidades temáticas y particularmente en las Unidades de Competencia 3, 4, y 5.

En un país diverso social y culturalmente como Bolivia, es fundamental cuestionarse cómo se construye y ejerce la ciudadanía asumiendo las diferencias, reconociendo que existen grupos que, históricamente, han estado excluidos del interés público, principalmente los pueblos originarios y las mujeres, en cuyos cuerpos se reproduce la discriminación histórica.

La construcción de la ciudadanía da la posibilidad de repensar en una nueva cultura pública inclusiva, que implica una lucha activa contra la discriminación de género, raza o clase. Entre los aprendizajes colectivos que debemos adquirir hoy, están los de asumir una cultura ciudadana abierta e inclusiva de las diversidades raciales, culturales y sexuales.

El ser ciudadano/a, derechos y deberes - ¿Cuáles son nuestros derechos?

A lo largo de la historia se han podido distinguir hasta tres tipos de derechos ciudadanos:

1. Los derechos civiles que tienen que ver con los derechos fundamentales inherentes a la condición de ser humano, tales como el derecho a la vida, a la identidad personal (incluyendo el poder tener documentos que la acrediten), a la inviolabilidad de domicilio, al libre tránsito, a la libertad de credo y de pensamiento, a la igualdad ante la ley, a la libertad de expresión, a la libre asociación y reunión, y el respeto a la integridad física.
2. Los derechos políticos: son los que se refieren a la participación de las y los ciudadanos en la toma de decisiones sobre los asuntos públicos de su comunidad, tales como el derecho al voto, a la participación ciudadana y la asociación en partidos o frentes políticos, o a ser candidato/a.
3. Los derechos económicos, sociales y culturales; son aquellos derechos que aseguran a la ciudadanía, mínimos de condiciones de vida digna, en los campos de la educación, salud, trabajo y seguridad social.

En nuestro país hay una larga historia de lucha por derechos, sobre todo por los sociales y económicos. Recientemente en América Latina se ha planteado el derecho a participar en la definición de las políticas públicas. También hay una creciente conciencia de los derechos ecológicos y ambientales algunos los mencionan como un cuarto tipo de derechos.

¿Cuáles son nuestras responsabilidades o deberes?

Los deberes que la constitución reconoce son honrar a la patria; proteger los intereses nacionales; respetar, cumplir y defender la constitución y el ordenamiento jurídico de la nación; participar en todas las instancias y espacios públicos; respetar los derechos de todas y todos los ciudadanos; ejercer el derecho de participación y control ciudadano; promover el bien común. Además tenemos el deber de estar bien informados sobre los asuntos públicos de nuestra comunidad y país.

Existe también una larga experiencia de ejercicio de responsabilidades ciudadanas: la participación en los procesos electorales, en organizaciones sociales, en la defensa de los derechos humanos, pagando impuestos, etc.

Herramienta de trabajo N° 19:

¿Qué es ser ciudadano/a?

Propósito:	Materiales:	Duración:
La/el participante reconoce el rol importante que tiene como ciudadano/a y su participación con aportes para el desarrollo de nuestro país.	Hoja de trabajo	20 minutos

Desarrollo:

- La/el facilitador distribuye a las y los participantes las respectivas hojas de trabajo para que sean llenadas individualmente.
- Al culminar la actividad la/el facilitador pide que socialicen sus respuestas de forma voluntaria.
- Para culminar se hace una síntesis de lo aprendido y se reflexiona para la aplicación práctica en sus vidas.



Herramienta de trabajo N° 20:

Participando en un grupo organizado

Propósito:	Materiales:	Duración:
Las y los participantes reflexionan sobre la participación como competencia ciudadana, analizando la forma como se participa e identificando estrategias para lograr mejores resultados	Hoja de trabajo	40 minutos

Desarrollo:

- La/el facilitador distribuye a las y los participantes la hoja de trabajo para que sea llenada individualmente.
- Se invita al grupo a;
 - organizarse en sub-grupos de 4 o 5 personas,
 - elegir un grupo organizado, que puede ser de cualquier tipo: junta de vecinos/as, comunidad de padres, club deportivo, centro cultural, sindicato, etc., sobre el cual van a trabajar,
 - preparar un juego de roles (role-playing) en el que cada integrante desempeñará un papel distinto;
 - se puede sugerirles que piensen en una situación problemática que enfrenta el grupo y preparen la representación de una reunión en la cual un/a miembro hace de presidente, otro de secretario, etc.
 - realizar la representación en plenaria con una duración pre-establecida.
- El resto de las y los participantes observarán la actuación de cada persona y anotarán sus opiniones sobre los puntos sugeridos en la Hoja de Trabajo y sobre otros que merezcan su atención.
- Se compartirá el análisis inmediatamente después de cada actuación.
- Al finalizar la/el facilitador hará una síntesis de los principales hallazgos, las diferencias- si las hay- entre la participación femenina y masculina y las estrategias utilizadas para resolver el problema.

Tema 2.2 Democracia

La democracia es una forma de organización de grupos de personas, cuya característica predominante es que la titularidad del poder reside en la totalidad de sus miembros, haciendo que la toma de decisiones responda a la voluntad colectiva de los miembros del grupo. En sentido estricto la democracia es una forma de gobierno, de organización del Estado, en la cual las decisiones colectivas son adoptadas por el pueblo mediante mecanismos de participación directa o indirecta que les confieren legitimidad a los representantes.

En sentido amplio, democracia es una forma de convivencia social en la que los miembros son libres e iguales y las relaciones sociales se establecen de acuerdo a mecanismos contractuales.

Formas de democracia

Clásicamente la democracia ha sido dividida en dos grandes formas:

Democracia directa:

- el pueblo reunido en asamblea, delibera y toma las decisiones, sancionando leyes.

Indirecta o representativa:

- el pueblo se limita a elegir representantes para que estos deliberen y tomen las decisiones.

Componentes de la democracia

En la democracia moderna juega un rol decisivo la llamada “regla de la mayoría”, es decir el derecho de la mayoría a que se adopte su posición cuando existen diversas propuestas. Ello ha llevado a que sea un lugar común de la cultura popular asimilar democracia con decisión mayoritaria. Sin embargo muchos sistemas democráticos no utilizan la regla de la mayoría o la restringen mediante sistemas de elección rotativa, al azar, etc.⁶

Los bolivianos hemos aprendido a vivir en democracia, es más, las nuevas generaciones han nacido bajo este sistema político y no conciben otro.

Herramienta de trabajo N° 21:

¿Cuál es tu opinión sobre la democracia en nuestro país?

Propósito:	Materiales:	Duración:
La/el participante logra conocer los derechos ciudadanos de la Nueva CPE con una mirada de equidad de género, los analiza y toma una posición para respetar y hacer respetar estos derechos en su diario vivir.	Fotocopia de la lectura de apoyo Fotocopia de la Hoja de trabajo	120 minutos

Desarrollo:

- Se organiza a todo el curso en 6 grupos de trabajo, a cada grupo se reparte fotocopias de la lectura de apoyo (los derechos ciudadanos de la Nueva CPE con una mirada de equidad de género).
- Cada grupo estudia y analiza los siguientes artículos:
 - Grupo 1: artículos: 4, 8, 11 y 14
 - Grupo 2: artículos: 15, 17, 18 y 19
 - Grupo 3: artículos: 20, 21, 22 y 23
 - Grupo 4: artículos: 24, 25, 26 y 28
 - Grupo 5: artículos: 45, 48, 63, 64, 65, 66, 79 y 82
 - Grupo 6: artículos: 142, 143, 147, 172, 209, 210, 338, 395 y 402
- De esta manera se logra socializar por grupo las conclusiones de lo leído a través de la hoja de trabajo.
- La/el facilitador refuerza la participación haciendo una reflexión sobre lo aprendido.

Preguntas para dialogar:

- ¿Qué derechos te otorga la democracia en Bolivia?
- ¿Alguna vez han vulnerado tus derechos? ¿Has vulnerado los derechos de otros/as?
- ¿Qué deberes o responsabilidades como ciudadano/a llevas a cabo en tu vida cotidiana?

Ver Lectura de apoyo Nro. 10

Preguntas para dialogar:

- ¿Qué derechos te otorga la democracia en Bolivia?
- ¿Alguna vez han vulnerado tus derechos? ¿Has vulnerado los derechos de otros/as?
- ¿Qué deberes o responsabilidades como ciudadano/a llevas a cabo en tu vida cotidiana?

Tema 2.3 - Mis derechos laborales y obligaciones

Derecho Laboral y la Persona

Concepto:

Es aquel que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios/as y trabajadores/as, y de unos y otros con el Estado, en lo referente: al trabajo subordinado; a las profesiones y, a la forma de prestación de los servicios así como en lo relativo a las consecuencias jurídicas de la actividad laboral.

En toda relación laboral se debe tomar en cuenta lo dispuesto por la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar que dispone en el Art. 67 que la/el patrón está obligado a adoptar todas las precauciones necesarias para la vida, salud y moralidad de sus trabajadores/as.

Herramienta de trabajo N° 22:

Mis derechos y obligaciones laborales.

Juan Carlos trabaja desde hace un año en un comercio. El sabe que al cumplir el año le corresponden las vacaciones. Por lo tanto, el día que cumplió ese período de trabajo se tomó quince días de vacaciones sin avisar a su empleador/a.

¿Cree que Juan Carlos actuó correctamente?

¿Qué tendría que haber hecho Juan Carlos?

¿Qué pensará la/el empleador sobre la actitud de Juan Carlos?



Herramienta de trabajo N° 23:

Derechos que conozco.

Definición de persona: si hablamos de personas estas pueden ser de dos clases: Naturales y Jurídicas.

Persona Natural: Es todo ser capaz de adquirir derechos y contraer obligaciones.

Persona Jurídica: Es un sujeto de derechos y obligaciones de carácter público como el Estado, los municipios, la Iglesia o es de carácter privado como las asociaciones y fundaciones.

Propósito:	Materiales:	Duración:
Las y los participantes conocen la definición básica de persona natural y persona jurídica.	Hoja de trabajo.	30 minutos.

Desarrollo:

- Se pide a las y los jóvenes que dibujen a diferentes actividades laborales que conozca.
- Se explica el concepto de persona natural y jurídica.
- Se pide que identifiquen de los dibujos realizados cuales son naturales y cuales jurídicos.



Herramienta de trabajo N° 24:

Derechos que le asisten a la persona trabajadora.

Cuando se trabaja en el reconocimiento del contexto productivo y laboral, es necesario tomar en cuenta como parte del contexto, los derechos que asisten a trabajadores y trabajadoras, no sólo aquellos consagrados en la legislación sino también, los que sin estar aún contemplados, representan sus intereses y necesidades específicas; las posibilidades de ejercicio efectivo de los derechos y el papel que juegan las organizaciones con competencia en su aplicación y defensa.

La legislación laboral contiene un conjunto de normas que definen cuáles son los derechos de las personas para el ejercicio de un trabajo digno o decente. La mayor parte de ellos están comprendidos en la Ley de General del Trabajo.

Según estas disposiciones cada trabajador/a tiene derecho a, por ejemplo:

- Una remuneración, una jornada limitada, descanso y vacaciones pagos.
- Un salario mínimo, vital y móvil.
- Una compensación económica.
- La protección contra el despido arbitrario.
- Un seguro social obligatorio.
- La defensa de sus derechos a través de los organismos creados a tal efecto por la Ley.

En particular y respecto de la igualdad entre trabajadores y trabajadoras según el sexo.

Por ejemplo:

- Prohíbe cualquier tipo de discriminación entre personas trabajadoras por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.
- Reconoce la plena capacidad de las mujeres para celebrar toda clase de contratos, disponiendo la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor
- Establece disposiciones de carácter protector para las mujeres, como el descanso intermedio por horarios discontinuos, la prohibición de ocupar mujeres en trabajos penosos, peligrosos o insalubres; derechos relativos a la maternidad.

Propósito:	Materiales:	Duración:
Analizar, a partir de las experiencias laborales de las y los participantes, el cumplimiento de los derechos laborales. Identificar aspectos no contemplados por la legislación vigente y proponer alternativas de mejora.	Hoja de trabajo.	45 minutos.

Desarrollo:

- Se pide a dos de las y los jóvenes que relaten dos experiencias laborales actuales o pasadas, en la cuales sintieron que sus derechos fueron vulnerados.
- Conformar grupos y proponer el análisis de las historias en base a la hoja de trabajo.

Herramienta de trabajo N° 25:

Desandando la violencia laboral.

Lo más frecuente es el abordaje del acoso sexual, las agresiones físicas o el hostigamiento psicológico en el ámbito laboral. Pero, últimamente, se viene detectando, cada vez con mayor preocupación, un conjunto de comportamientos que no llegan a ser reconocidos como acoso, agresión, etc. aunque implican formas de abuso de poder, que se presentan de manera sistemática con la finalidad de excluir o someter al otro/a. Por ejemplo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, en el marco de la promoción del Trabajo Digno, ha definido la *violencia laboral* como “toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores”

Se cuenta así con una definición omnicompreensiva de una problemática que atenta contra los derechos humanos, el trabajo decente, la salud y la seguridad social de las y los trabajadores. Se advierte expresamente que no se consideran violencia laboral los conflictos laborales, las exigencias organizacionales siempre que guarden el debido respeto a la dignidad de la persona trabajadora, ni el estrés laboral o el síndrome de agotamiento profesional.

Desarrollo:

- Pedir a un varón y una mujer del grupo que relate una experiencia laboral en la que haya padecido violencia laboral.
- De no existir situaciones reales en el grupo, se puede proponer que dos subgrupos compuestos respectivamente por mujeres y varones, realicen un juego de roles.
- Proponer la identificación de las consecuencias en la persona trabajadora, en la empresa u organización y en la comunidad de este tipo de comportamiento.
- Caracterizar las diferencias-si las hay- entre las percepciones y reacciones del subgrupo de varones y del subgrupo de mujeres y analizarlas desde la perspectiva de género.

Tema 2.4 - Contrato de Trabajo.

Se entenderá por contrato de trabajo, aquel en virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o a varios empleadores o a una persona jurídica, bajo la dependencia de éstos, por remuneración, comprendiéndose al contrato individual como al colectivo. La Ley General del Trabajo promulgada en fecha 8 de diciembre de 1942, en su título II se refiere al contrato de trabajo, aunque no da una definición expresa.

Ver Lectura de Apoyo Nro. 11

Herramienta de trabajo N° 26: Analizando contratos.

Propósito:	Materiales:	Duración:
Las y los jóvenes reconocen las características y componentes básicos de un contrato laboral.	Modelos de Contratos. Hoja de trabajo.	45 minutos.

Desarrollo:

- Se explica en forma breve los tipos de contrato que existen y se entrega al menos 2 modelos de contrato para que las y los jóvenes analicen, viendo sus diferentes partes.
- Posterior a ello se pide que respondan las preguntas de la hoja de trabajo.



Herramienta de trabajo: N° 27: Mí presupuesto personal.

Es necesario contar con un presupuesto personal para determinar lo mínimo que necesito ganar para sobrevivir.

Propósito:	Materiales:	Duración:
Desarrolla un presupuesto personal para determinar el mínimo necesario para vivir.	Hoja de trabajo.	90 minutos.

Desarrollo:

- Explica al curso sobre la importancia de saber exactamente cuánto es el mínimo necesario para vivir, cubriendo los gastos y teniendo un margen de ahorro.
- Cada joven deberá construir su presupuesto personal.
- En plenaria de forma voluntaria algunos jóvenes presentarán su presupuesto.

Herramienta de trabajo N° 28:

Debatiendo sobre el derecho y la responsabilidad con la formación y su relación con la empleabilidad.

Propósito:	Materiales:	Duración:
A partir de afirmar su derecho a la formación, las y los jóvenes analizan el comportamiento ante las oportunidades	Frases disparadoras Presentación de casos. Hoja de trabajo.	45 minutos.

Desarrollo:

- Se explica que el derecho a la formación profesional y técnica forma parte de los derechos fundamentales del trabajo por lo que toda persona tiene derecho a ella, pero también tiene la responsabilidad de desarrollar sus capacidades.
- Se recuerda el concepto de aprendizaje permanente, de competencia laboral y de empleabilidad.
- Se solicita que en subgrupos las y los participantes compartan sus opiniones y respondan a las preguntas de la Hoja de Trabajo.
- Se presentan en plenaria las respuestas de los grupos y se dialoga sobre ellas enfatizando la importancia de un ejercicio informado y responsable de los derechos y, de la identificación y aprovechamiento de las oportunidades como una actitud o comportamiento central de la empleabilidad.



UNIDAD TEMÁTICA 3

COMUNICACIÓN

Tema 3.1- Comunicación Interpersonal

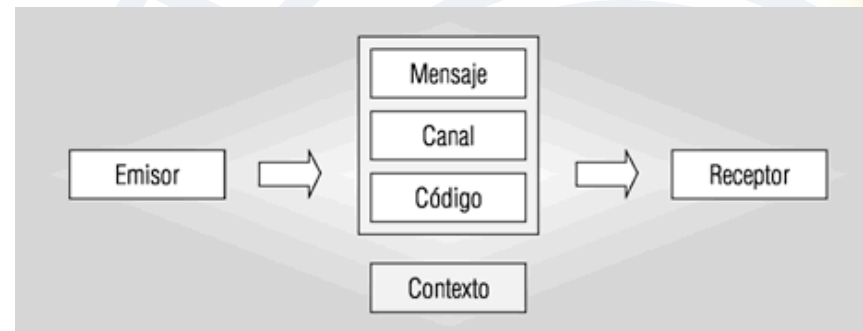
Los seres humanos somos, como dice Enrique Pichon Riviere, una “unidad bio-psico-social” y es desde esta tridimensión, que se configura nuestra identidad. La perspectiva de género enseña que la incidencia de la dimensión social es absolutamente determinante en dicha configuración. Por ello, se puede sostener que somos primordialmente seres “sociales”, en el sentido de que pasamos la mayor parte de nuestras vidas con otras personas. Por consiguiente, un aspecto fundamental de la convivencia humana y para el desarrollo de las personas es la comunicación. Aprender a entenderse con las y los otros y a funcionar adecuadamente en las diversas situaciones sociales es un aprendizaje fundamental. Las habilidades comunicacionales son básicas para establecer y mejorar las relaciones interpersonales así como para identificar las oportunidades que ofrece el entorno para formarse y para acceder y desarrollarse en el campo laboral. También hace posible conocer las opiniones, los puntos de vista, las expectativas y metas de los/as demás. Es comunicándose que las personas pueden identificar los problemas que comparten, debatir sobre sus causas y encontrar soluciones en conjunto para resolverlos o ponerse de acuerdo para ver a quién o quiénes acudir con sus demandas.

Escuchar bien lo que nos dicen para evitar malos entendidos, estar atento a lo que las y los demás esperan de uno/a, es una capacidad central a desarrollar para la vida y para aumentar las posibilidades de ingreso al mundo del trabajo.

A su vez, el acto comunicativo y el hecho educativo se relacionan de una manera directa debido a que el primero es instrumento del segundo y contribuye de manera significativa a que la educación cumpla con su cometido de desarrollar o fortalecer capacidades o competencias en las personas participantes a partir de los mensajes que la/el docente emite (persona emisora), lo que requiere de códigos y canales que sean pertinentes tanto para quien lo recibe como con relación a los contenidos.

Por eso, entre las capacidades a desarrollar por la educación, es central la competencia comunicacional: la capacidad para producir y entender mensajes de distinta índole que, más allá de su corrección, sean apropiados al contexto en el que se realizan.

La comunicación es el acto por el cual una persona establece con otra un contacto que le permite transmitir una información. En la comunicación intervienen diversos elementos que pueden facilitar o dificultar el proceso.



- Emisor: La persona (o personas) que emite un mensaje.
- Receptora: La persona (o personas) que recibe el mensaje.
- Mensaje: Contenido de la información que se envía.
- Canal: Medio por el que se envía el mensaje.
- Código: Signos y reglas empleadas para enviar el mensaje.
- Contexto: Situación en la que se produce la comunicación.

La comunicación eficaz entre dos personas se produce cuando el receptor interpreta el mensaje en el sentido que pretende el emisor.

Comunicación.- Es tratar de compartir alguna información, alguna idea o actitud con alguien.

Buena Comunicación.- Es informar, transmitir una idea o actitud a la gente, tal y cual como la pensamos, buscando que entiendan dicho mensaje sin ninguna distorsión.

Para recordar

- Hay buena comunicación cuando alguien expresa algo y otra persona lo entiende perfectamente, en otros términos, cuando logra una perfecta transmisión del mensaje que se tiene en mente. De otra forma, se hablaría de mala comunicación.

Herramienta de trabajo N° 29: Teléfono descompuesto.

Propósito:	Materiales:	Duración:
La/el participante logra objetivizar la información a través de la observación de su distorsión desde su fuente original hasta su destino final.	El mensaje que se va a transmitir para el grupo.	30 Minutos

Desarrollo:

- La/el facilitador debe llevar un pequeño mensaje escrito, el cual puede ser el siguiente tipo:

“Juan le dijo a Jaime que mañana tenía una invitación con la novia del hermano de José, y que si quería ir le hablara a Jacinto para que lo apuntara en la lista que tiene Jerónimo”.

- Se solicita seis voluntarios/as y se numeran. Cinco de ellos/as salen del salón.
- Se lee el mensaje al No. 1 y se le pide al No. 2 que regrese al salón.
- El No. 1 dice al No. 2 lo que le fue dicho por la/el facilitador sin ayuda de los observadores.
- Se pide al participante No. 3 que regrese al salón. El No. 2 le trasmite el mensaje que recibió del No. 1.
- Se repite todo el proceso hasta que el No. 6 reciba el mensaje, el cual debe ser escrito en el pizarrón para que el grupo entero pueda leerlo.
- A su vez, la/el facilitador escribe el mensaje original en el pizarrón y se comparan.
- Se discute acerca del ejercicio; se les pide a los observadores un pequeño reporte sobre las reacciones de los participantes.

- La/el facilitador guía el proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.⁷

Herramienta de trabajo N° 30: Las consecuencias de mi comunicación.

Propósito:	Materiales:	Duración:
Las y los participantes son capaces de identificar las causas y consecuencias de una mala comunicación, como repercute esto en la vida personal y como se refleja hacia los demás. A la vez hacen una reflexión sobre dichos casos y buscan alternativas para mejorar dicha solución	Fotocopia de hoja de trabajo	60 minutos

Desarrollo:

- La/el facilitador organiza el curso en grupos de trabajo de 5 integrantes. Posteriormente reparte fotocopias de las hojas de trabajo a cada grupo, para que estos sean analizados por grupos.
- Las y los jóvenes participan de manera activa dando a conocer cuales serían las alternativas para mejorar dicha situación a través de las preguntas en cada caso.
- Concluida la actividad, la/el facilitador pide a cada grupo, a través de un/a representante dar a conocer las respuestas realizadas.
- La/el facilitador refuerza el tema, haciendo un análisis y reflexión ante los estudios de casos presentados y la importancia de poseer una buena comunicación.

⁷ <http://www.redconsultoras.com/dinamicagrupos/gerencial.htm>

El caso de Carlos:

Hace unos tres años Carlos fue herido profundamente y estuvo muy molesto por algo que le dijo su superior. Desde entonces, la comunicación con esa persona no ha sido muy frecuente y cuando se daba está tenía mucha carga emocional (rencor, rabia, ira, molestia). Al recordar la situación ocurrida, Carlos se da cuenta ahora de que la falta de comunicación ha dañado su desarrollo personal y ha hecho que tenga una actitud negativa respecto de la vida de trabajo en general

¿En qué medida es un error de Carlos?

¿Cómo podría Carlos superar esta situación?

¿.....?

El caso de Melissa

Melissa, conocida en su pabellón del hospital como la “enfermera silenciosa”, se vio influida por su familia y cultura de origen altiplánico para ser sumisa y comunicarse sólo lo estrictamente necesario. Aunque tuvo un buen desempeño en la universidad y se la reconoce como una enfermera muy capaz, habla más con los pacientes que con los compañeros de trabajo.

En algunos aspectos Melissa es una enfermera ideal. Sigue las reglas, siempre llega a tiempo, nunca se queja, se une a las sugerencias de los demás y ella no sugiere mucho. El único problema es que los demás malinterpretan a Melissa porque no se comunica. Algunos creen que se considera demasiado buena para su trabajo. Otros piensan que no le agradan sus compañeros/as. El supervisor de pabellón le da una calificación sobresaliente como empleada aislada, pero mala, como miembro de un equipo.

Si ustedes fueran los supervisores de Melissa, ¿qué le recomendarían?

¿Cómo podría Melissa superar esta situación?

¿.....?

Tema 3.2- Comunicación, género, acción e incidencia

Comunicación, sociedad, cultura y educación no sólo son conceptos definitorios de la vida humana sino claramente concatenados. Así como el lenguaje configura el pensamiento, la interacción social requiere de procesos comunicacionales para concretarse, lo que se ve agudizado porque en esta interacción sólo existe aquello que tiene un nombre, una representación visual o sonora compartible. Dicho de otro modo, el intercambio comunicacional forma parte y es constitutivo de la vida de todo grupo de personas reunidas en torno a un propósito o actividad. Por lo tanto, acción y comunicación van de la mano.

Asimismo, comunicarse implica adentrarse en la cultura, los valores, las creencias, los prejuicios que poseen comunidades y/o grupos. Por lo tanto, y como contrapartida, es a través de las diversas modalidades de la comunicación, que tenemos el poder de reafirmar o de transformar los estereotipos sobre género, raza, edad, etc., es decir las manifestaciones tanto explícitas como sutiles de la discriminación y la exclusión social. La comunicación se constituye así en acción, en una herramienta poderosa para el cambio, para incidir en los comportamientos sociales, avanzar hacia la igualdad y contribuir a combatir las discriminaciones.

Las personas no son sólo receptoras de mensajes que condicionan su mirada sobre sí misma y sobre las y los demás, sino que paralelamente los interpretan en forma activa: pueden aceptarlos, rechazarlos o reformularlos. Por tanto, a través de la utilización de un lenguaje incluyente, de nuevos mensajes se estará impulsando a las personas para que revisen lo instituido, los estereotipos pero también sus formas de actuar y comunicarse para así, identificar y modificar los sesgos de género, raciales, generacionales, etc. que están presentes en ellas, la mayoría de las veces sin tener conciencia.

Lenguaje: abarca todas las expresiones de la comunicación humana: lo escrito, lo verbal, lo gestual, lo visual, etc.

Lenguaje incluyente refiere a:

- A) toda expresión verbal, oral o escrita, que utiliza un lenguaje neutro, explícita el femenino y masculino y, evita generalizaciones en masculino para situaciones o actividades protagonizadas por hombres y mujeres.
- B) toda expresión gráfica o visual que cuide no denigrar a las personas o no reproducir estereotipos de género. Por ejemplo; una persona blanca manejando un coche y una indígena limpiándolo, un hombre soldando y una mujer cocinando.

El lenguaje verbal o no verbal tiene, por tanto, la doble función de reproducir o de transformar la realidad. Especialmente el idioma español ha tenido efectos invisibilizadores y condicionantes respecto de los aportes y las competencias femeninas así como de las razas o etnias no dominantes, por lo que revisar y eliminar las marcas de género en el lenguaje es central para promover una elección de carreras u ocupaciones diversificada, no etiquetadas como “para mujeres y para hombres” y para combatir la división sexual del trabajo.

Pese a ello, la revisión del lenguaje, especialmente escrito y oral, sigue siendo resistida. Es indudable que el uso permanente del femenino y masculino -, el/la trabajador/a, el alumno y la alumna- genera problemas y molestias pero es imprescindible mientras no se logre que la gente entienda que si no se evidencia, si no se visibiliza, si se generaliza siempre desde lo masculino universal no se va a poder cambiar la adjudicación y jerarquización de tareas, roles, valorizaciones.

Muchas de estas resistencias o dificultades provienen de una débil reflexión en torno a la incidencia del lenguaje en la construcción de ideologías y de la identidad personal así como del poder descalificador que puede tener y cómo éste incide en la valorización de sí mismo/a.

El lenguaje no es neutro, los seres humanos creamos mundo con la palabra, con las imágenes y por ello está totalmente interrelacionado con la subjetividad, con los deseos y las creencias. Por eso no basta con nombrar en femenino aunque sea el primer y básico paso: es necesario modificar nuestros esquemas de pensamiento para incluir la diversidad si realmente queremos operar sobre ella, en mujeres y hombres, blancos y negros.

Las personas no son sujetos pasivos que aceptan indiscriminadamente los mensajes. No se trata de creer que si se le expone a mensajes diferentes, en este caso no sexistas y supuestamente representativos de cómo son “realmente las cosas”, sus ideas, actitudes, valores y conductas van a cambiar inmediatamente en la dirección deseable pero sí van a poder reflexionar, cuestionarse, “deconstruir” y así se estará avanzando hacia una educación para la igualdad.

Por ello este análisis tiene que estar necesariamente presente en el abordaje de la competencia comunicacional. Especialmente es necesario trabajar desde una lectura de género, los aspectos verbales y no verbales de la comunicación puesto que éstos últimos son los que más claramente inciden en los currículos ocultos y omitidos.

Herramienta de trabajo N° 31:

Aprendiendo que a las palabras no se las lleva el viento

Propósito:	Materiales:	Duración:
<ul style="list-style-type: none"> Analizar los efectos y consecuencias del lenguaje en la construcción de estereotipos y en la inequidades de género, racial, generacional, etc. Aprender a incidir en el cambio de los sesgos de género y raza mediante una comunicación incluyente y para la igualdad. 	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 y posteriormente guardadas por las y los participantes como evidencia de aprendizaje y aplicación de los conceptos de género, diversidad, interculturalidad, discriminación, etc.
- Luego de que cada participante integre el cuestionario, se los reúne en subgrupos y se entrega a cada uno, dos preguntas para que sistematicen las respuestas y las socialicen en la plenaria.
- Para concluir la/el facilitador hace una reflexión y una conclusión de la actividad, enfatizando la necesidad de estar atentos a todos los mensajes y comportamientos comunicacionales para no reproducir o reafirmar estereotipos y discriminaciones. Asimismo convoca a aplicar esta mirada tanto en la comunicación en el propio grupo como en la familia, el trabajo, etc.

Tema 3.3: Comunicación verbal y no verbal.

Las formas de comunicación humana pueden agruparse en dos grandes categorías: la comunicación verbal y la comunicación no verbal:

Comunicación verbal

- Palabras (lo que decimos)
- Inflexiones o tono de nuestra voz

Comunicación no verbal: incluye un gran número de canales, por ejm;

- Contacto visual
- Gestos faciales (expresión de la cara)
- Movimientos de brazos y manos
- Postura y distancia corporal
- Pausas y silencios
- Signos emocionales (rubor, lágrimas, voz entrecortada, sudor)

Pese a la importancia que se le atribuye a la comunicación verbal, entre un 65 % y un 80 % del total de nuestra comunicación con los demás se realiza a través de canales no verbales. Para comunicarse eficazmente, los mensajes verbales y no verbales deben coincidir entre sí. Muchas dificultades en la comunicación se producen cuando nuestras palabras se contradicen con nuestra conducta no verbal. Ejemplo:

- Una hija le entrega un regalo a su madre por su cumpleaños y ésta, con una expresión de decepción, dice: “Gracias, es justo lo que quería”.
- Un chico encuentra a su mejor amigo por la calle y, cuando le saluda, el otro le devuelve el saludo con un frío y seco “hola” y desvía la mirada.
- Un profesor del taller de electricidad sostiene que varones y mujeres pueden desarrollar las mismas tareas y desempeñarlas igualmente bien. Tiene como norma que, al finalizar la clase, el grupo debe ordenar el taller. Al distribuir las tareas les adjudica a las mujeres la limpieza y a los varones apagar las máquinas y guardar las herramientas

En los comportamientos no verbales también se expresan las diferencias de género porque aparecen asociados a la condición de mujer o varón y son valorados de manera distinta según quien los lleve a cabo. Por ejemplo, el llanto y el rubor se suelen atribuir culturalmente a la mujer mientras

están mal vistos en el varón. En general, la voz de la mujer tiende a ser más dulce y menos brusca que la del varón y cuando éste trata de hablar sosegado y menos brusco se le suele reprimir socialmente y al no cumplir con el estereotipo se le critica. Los gestos bruscos y la separación de los brazos respecto al cuerpo son considerados normales en los hombres y se censuran en las mujeres.

Herramienta de trabajo N° 32: Temas de comunicación no verbal.

Propósito:	Materiales:	Duración:
<ul style="list-style-type: none"> Analizar los comportamientos no verbales. Analizar los mensajes corporales y las señales que se emiten en la comunicación. 	Ninguno	15 Minutos

Tamaño del grupo: Ilimitado, dividido en subgrupos de 5 participantes.

Lugar: Aula Normal - Un salón amplio y bien iluminado acondicionado para que los/as participantes puedan trabajar en subgrupos

Desarrollo:

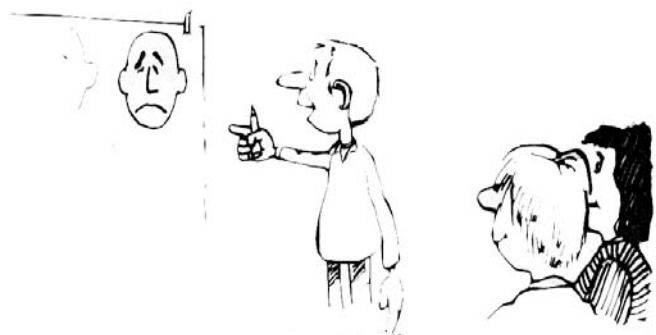
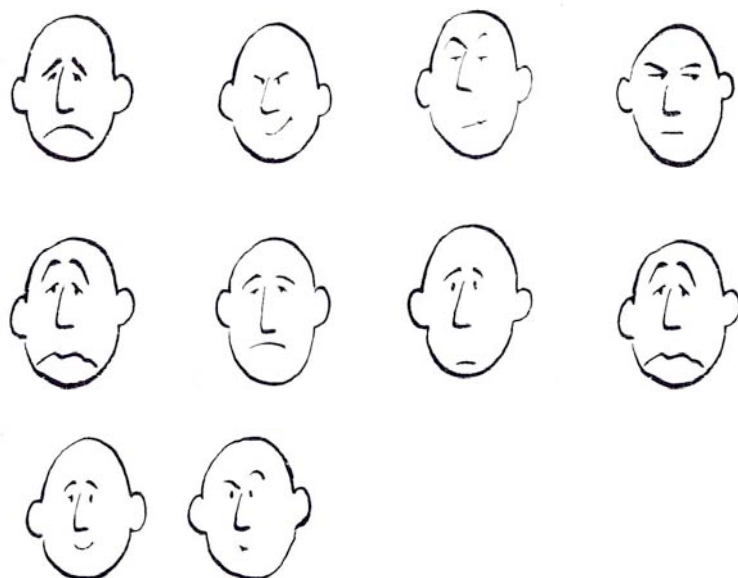
- La/el facilitador puede describir rápidamente el lenguaje corporal y puede ejemplificarlo solicitando una voluntario o aprovechando el lenguaje corporal que las y los participantes manifiestan en ese momento.
- La/el facilitador forma subgrupos de tres personas cada uno. En cada terna las personas se numeran.
- Las y los participantes 1 y 2 se sientan uno frente a otro/a. 1 describe el comportamiento no verbal de 2, durante dos minutos; 3 actúa como árbitro.
- Se discute este primer ejercicio.
- El proceso se repite pero ahora 2 describe el comportamiento de 3 y 1 asume el papel de árbitro.
- Se discute el ejercicio.
- El proceso vuelve a repetirse: 3 describe a 1 y 2 actúa como árbitro.
- La/el facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

Herramienta de trabajo N° 33: Expresiones no verbales.

Propósito:	Materiales:	Duración:
Las y los participantes identifican las formas cómo nos comunicamos a través de las expresiones y como muchas de estas adquieren sentido de acuerdo a la situación y experiencia particular de las personas.	<ul style="list-style-type: none"> Preparar caras con expresiones faciales Cuadro mural con expresiones faciales O marcadores y pizarra 	40 minutos.

Desarrollo:

- La/el facilitador prepara su material con anticipación, ya sea con el uso del data display, un cuadro mural o en el pizarrón, dibujos de diferentes expresiones faciales, estos dibujos deben ser grandes como para que el grupo pueda verlas, se dibujan las siguientes series de expresiones: (no se escribe cual es la expresión de la figura en la muestra).
- Se pone una serie por vez y se le pide a las y los participantes que vayan escribiendo o diciendo las características de las expresiones.
- Para ello se forman grupos de 4 participantes y en grupo hacen sus apuntes y luego sobre cada expresión se discute la interpretación que cada grupo le da.
- Con esta técnica se puede reflexionar sobre como:
 - la comunicación la realizamos a través de nuestro cuerpo, en este caso, la expresión;
 - las expresiones pueden ser interpretadas de diferentes maneras y, esa interpretación que cada persona tiene se relaciona con su vida personal, con el medio donde vive, con su condición de hombre o mujer, perteneciente a la población blanca o indígena, etc.
- De esta manera la/el/ facilitador hace una reflexión general sobre cuál fue el propósito de la dinámica y como se debería aplicar a la vida diaria.



Variación:

Se les pide a varios miembros del grupo que imiten diferentes expresiones (cansancio, resignación, enojo, etc.). El resto opina siguiendo el mismo procedimiento anterior.

Herramienta de trabajo N° 34:

“Vamos a la fiesta”

Propósito:	Materiales:	Duración:
Las y los participantes identifican las formas de comunicación sea verbal o no verbal, cuáles son las ventajas y desventajas de cada una y la importancia de saber adaptarse a diferentes situaciones.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Papel ▪ Marcador 	60 minutos

Desarrollo:

- La/el facilitador organiza al grupo en general para realizar un sociodrama, donde especifica cuáles serán sus papeles de actuación, dicha actuación debe simular una fiesta juvenil donde existen personas que se conocen y desconocidas, para lo cual deben existir los siguientes personajes:
 - a. Persona no-vidente
 - b. Persona con dificultades auditivas
 - c. Persona con discapacidad física
 - d. Demás participantes
- La/el facilitador también selecciona 5 participantes para que observen la dramatización.
- Para la dramatización la/el facilitador indica que deben simular una fiesta juvenil donde hay varias personas con características diferentes y que todas deben comunicarse según las particularidades de cada una, tiene que ver la forma de hacerlo.
- Mientras tanto las 5 personas que fueron seleccionadas, con lápiz y papel en mano, deben apuntar lo siguiente:
 - a. ¿Cuáles son las formas o tipos de comunicación que pueden observar?
 - b. ¿Cuáles son las dificultades comunicativas que puede observar?
 - c. ¿Cómo es la comunicación entre todos?
 - d. ¿Existen expresiones faciales, de que tipo?
 - e. ¿Cómo percibimos la comunicación durante la dramatización?

- f. ¿Se comunican de manera diferente los varones y las mujeres?
De reconocer diferencias ¿cuáles son?

Otras:

- Con estas y otras preguntas más se logra sistematizar toda la información referente a la representación. La/el facilitador después de la dramatización invita a las y los participantes a comentar sobre su experiencia, qué sintieron, como se sintieron, sus reacciones, etc.
- Después de estas reflexiones la/el facilitador realiza una explicación en resumen de los tipos de comunicación que existen y la importancia de saber adaptarse a diferentes circunstancias.

Herramienta de trabajo N° 35: ¿Sabemos Escuchar?

Propósito:	Materiales:	Duración:
Las y los participantes logran realizar una evaluación de la capacidad que tienen para escuchar.	▪ Hoja de trabajo.	15 Minutos.

Desarrollo.

- La/el facilitador explica el propósito del ejercicio.
- Se organiza a las y los participantes en parejas para que integren la hoja de trabajo,
- Se reparte a cada uno/a fotocopias de las hojas de trabajo para que sean llenadas individualmente.
- Una vez contestado el cuestionario, cada pareja debe comentar entre sí, las respuestas.
- La/el facilitador guía un proceso para que el grupo reflexione sobre cómo aplicar lo aprendido en su vida.

Herramienta de trabajo N° 36: Técnicas de Comunicación eficaz.

Todos conocemos y podríamos citar en teoría cuales son los principios básicos para lograr una correcta comunicación, pero, frecuentemente nos olvidamos de ellos. Algunas de las estrategias que podemos emplear son tan sencillas como las siguientes:

La escucha activa

Uno de los principios más importantes y difíciles de todo el proceso comunicativo es el saber escuchar. La falta de comunicación que se sufre hoy en día se debe en gran parte a que no se sabe escuchar a los demás. Se está más tiempo pendiente de las propias emisiones y en esta necesidad propia de comunicar, se pierde la esencia de la comunicación, es decir, poner en común, compartir con los demás. Existe la creencia errónea de que se escucha de forma automática, pero no es así. Escuchar requiere un esfuerzo superior al que se hace al hablar y también del que se ejerce al escuchar sin interpretar lo que se oye. Pero, ¿qué es realmente la escucha activa?

Propósito:	Materiales:	Duración:
Las y los participantes reconocen la importancia de la escucha activa.	Hoja de trabajo.	45 minutos.

Desarrollo:

- Se divide en parejas y uno de ellos le cuenta una anécdota feliz de su vida
- Posterior a ello la persona que escuchó debe repetir su historia lo mejor posible
- Se entrega las hojas de trabajo a las y los jóvenes y se les piden que lean con cuidado los párrafos
- Se pide que él o la joven que escuchó la anécdota, ahora cuente y se ejecuta el mismo ejercicio de repetir la historia escuchada
- Al finalizar se pide a los y las jóvenes su opinión sobre si vieron alguna diferencia al hacer la repetición de la historia
- Se fortalece el contenido para cerrar la dinámica

Herramienta de trabajo N° 37:

Algunos aspectos que mejoran la comunicación.

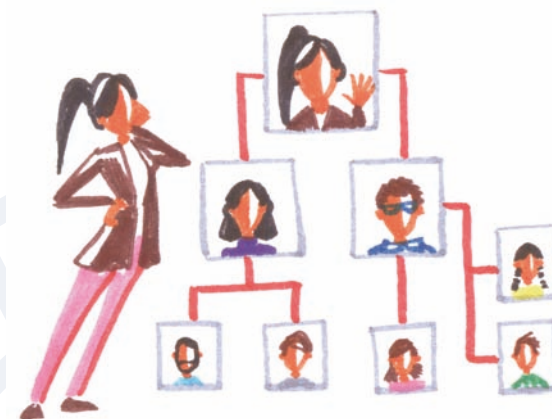
Propósito:	Materiales:	Duración:
La/el participante conoce algunos aspectos que mejoran la comunicación y lo aplica a su vida diaria.	<ul style="list-style-type: none"> Hoja de trabajo Figuras de pétalos de rosas 	45 minutos

Desarrollo:

- La/el facilitador prepara con anticipación un dibujo grande de una flor, cada pétalo debe ser de un color diferente, debiendo registrar un aspecto (que se encuentran en la hoja de trabajo) para mejorar la comunicación.
- Para ello la flor debe tener mínimamente 9 pétalos sueltos que se puedan sacar.
- Luego en grupos de 2 o 3 máximo van pasando para recoger un pétalo, al azar, vuelven a sus sitios y la/el facilitador da la instrucción que cada grupo analice el aspecto que le tocó y de un ejemplo negativo que le haya tocado vivir en relación a dicho aspecto y como mejoraría la situación que le tocó analizar.
- Cada grupo trabaja con el mismo procedimiento.
- Al culminar la/el facilitador hace una reflexión general e insta a que esos aspectos importantes que ayudan a mejorar la comunicación entre las personas sean tomados en cuenta en el diario vivir.
- Y finalmente cada grupo nuevamente deja los pétalos en su sitio con la reflexión de la/el facilitador que deben dejar florecer en sus vidas las conductas positivas para una buena comunicación.

Herramienta de trabajo N° 38:

Reunión de Familia.



Propósito:	Materiales:	Duración:
La/el participante toma conciencia de los efectos de diversos estilos de personalidad en la comunicación.	Hojas de papel.	90 Minutos

Desarrollo:

- La/el facilitador organiza el curso en tres grupos de 8 a 9 participantes.
- La/el facilitador explica a los participantes que cada grupo constituye una familia formada por: padres, hijos y otros parientes.
- Les indica que cada grupo deberá preparar una dramatización, específicamente sobre una fiesta de cumpleaños, en donde cada papel será desempeñado ateniéndose estrictamente a alguna de las siguientes características de personalidad:
 - el/ la quejoso/a;
 - el/ la súper razonador/a;
 - el/ la apaciguador/a;
 - el/ la simpático/a;
 - el/ la víctima/a;
 - el/ la censurador/a;
 - el/ la bueno/a.
- Así mismo, les menciona que pueden elegir otras características.

- Terminada la preparación de las dramatizaciones, el/la Facilitador/a reúne al grupo en sesión plenaria e indica al grupo que funcionarán como observadores de los actores. Para lo cual, tendrán que tomar nota del tipo de personalidad que ve representada en cada personaje.
- Cada grupo presentan su dramatización y los observadores toman nota de la personalidad de los personajes.
- Al final la/el facilitador junto con los participantes comentan sus reflexiones sobre la vivencia en los distintos papeles y tipos de personajes.
- La/el facilitador guía un proceso, para que el grupo analice como se puede aplicar lo aprendido a su vida.

Herramienta de trabajo N° 39: UBICATEX.

Propósito:	Materiales:	Duración:
La/el participante conoce la importancia de saber desenvolverse adecuadamente de acuerdo al contexto en el que se encuentre.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disfraces ▪ Cartulinas ▪ Masking ▪ Marcador ▪ Alfileres 	60 minutos

Desarrollo:

- Antes de comenzar la actividad, enfatizar la importancia de que sepamos “ubicarnos” de acuerdo al contexto laboral en el nos desenvolveremos. No es lo mismo ser cajero de un banco que reparar autos en un taller mecánico. Siendo cada trabajo igualmente importante, motívelos/as a descubrir comportamientos diferenciados que optimicen sus desempeños.
- Comentarles que se les propondrán distintos escenarios laborales (taller mecánico, restaurant, oficina, peluquería, etc.) para que representen una escena típica de interacción entre personajes relacionados con esa organización. Para ello deberán asignarse roles como jefe/a, técnico/a, asistente administrativo/a, obrero/a, ingeniero/a, cliente u otro, y

relacionarse entre ellos/as. Deberán poner especial cuidado en la forma cómo se visten, cómo se presentan, cómo se expresan y cómo interactúan.

- Solicitar cinco observadores y, al resto del grupo, pídale dividirse en equipos de no más de seis participantes. Entregue a cada equipo el contexto laboral en el que se desenvolverán, cartulinas y alfileres para que identifiquen en su pecho el rol que cada participante representará. Señale que deben imaginarse una situación, inventar los diálogos, la escenografía y ensayar la actuación.
- Preferiblemente deben utilizar disfraces, pero en caso de no disponer de la indumentaria más apropiada para enfatizar la caracterización de los personajes, pueden imaginar la ropa y comentarla oralmente al momento de representar la pequeña pieza teatral.
- A modo de ejemplo, en el material didáctico se señalan pequeñas escenas de inicio, una para cada contexto. Dé a conocer estas situaciones y pídale a los equipos que continúen el desarrollo de la historia, guiados por su propia imaginación.
- Entregar la pauta correspondiente a las y los observadores. Coménteles que deberán estar atentos a las distintas presentaciones y registrar los aspectos relevantes para fundamentar luego sus opiniones. Recomiéndeles utilizar un formato por cada representación.
- Otorgarles 15 minutos para preparar las actuaciones y luego otros 15 minutos para realizar las presentaciones.



Herramienta de trabajo N° 40:

No todos los caminos lleva a Roma.

El ejercicio siguiente sitúa a las y los participantes ante el desafío de redactar instrucciones y de entender un conjunto de órdenes escritas. Es sabido que el común de las personas tenemos dificultades para utilizar manuales que enseñan a armar, construir, incorporar nuevos conocimientos técnicos, llenar formularios, etc. Esto se debe a que relacionarse a través de formas escritas estándares requiere de un ordenamiento lógico y de una disciplina que pocas veces queremos poner en práctica.

Sin embargo su importancia radica en que es un recurso universal de traspaso de información, organizada conforme a un orden secuencial de instrucciones y sin la presencia de un interlocutor. Por otra parte, quien logra diseñar buenos instructivos o entenderlos adecuadamente, estará en capacidad de comunicarse con eficiencia mediante la palabra escrita en distintas instancias del ámbito laboral. A continuación se puntualiza una serie de consideraciones sobre la redacción de instructivos que usted puede utilizar, a modo introductoria, para orientar a las y los participantes en esta actividad; y al término de ella, para consignar y analizar los resultados.

Pauta para la redacción de instructivos:

- Ponerse en el lugar de quien lee, teniendo en cuenta su experiencia y nivel de comprensión.
- Utilizar un lenguaje sencillo, preciso y directo.
- Hacer una introducción amigable, que dé a conocer los antecedentes o contexto de lo que deberá realizar.
- Ser sintético en la elaboración de las frases, priorizando lo esencial por sobre lo complementario.
- Definir todos los términos especializados al momento de utilizarlos por primera vez.
- Seguir un orden lógico en el desarrollo de las ideas, apoyándose en el uso de títulos, subtítulos y pasos, cuando proceda.
- Hacer uso de variados ejemplos e ilustraciones que faciliten la comprensión de las instrucciones.
- Poner a prueba el instructivo en condiciones similares a las que será utilizado posteriormente.
- Efectuar correcciones después de haberlo puesto a prueba, antes de que entre en circulación.

Propósito:	Materiales:	Duración:
<ul style="list-style-type: none"> Las y las participantes logran conocer las principales reglas de comunicación escrita que se utilizan en documentos de contenido preciso. Expresar por escrito diversas ideas, de manera lógica y secuencial. Disponerse a redactar y comprender información escrita, de la manera más precisa posible. 	<ul style="list-style-type: none"> Ovillo de lana Cajitas con palitos de fósforos 	<ul style="list-style-type: none"> 120 minutos

Desarrollo:

Paso 1:

- Utilice la información contenida en los antecedentes para la/el facilitador. Hágales ver que a todos/as se nos dificulta seguir instructivos, llenar formularios, leer manuales, más aún escribirlos. Destaque lo necesario que es vencer esta barrera para desempeñarse adecuadamente en el mundo laboral. Motíveles para que realicen con interés esta actividad.
- Divida al grupo en dos equipos. Al equipo A, distribúyales la lámina del material didáctico que corresponde a la “Figura con fósforos”. Proporcione además una hoja en blanco a cada participante.
- Al equipo B distribúyale la lámina del material didáctico que corresponde a la “Figura con hebras de lana”. Proporcione además una hoja en blanco a cada participante.
- Solicite a todos los/as participantes que redacten las instrucciones que le permitirán a su compañero/a armar la figura, basándose en las indicaciones que ya tienen por escrito. Otórgueles 10 minutos para cumplir con la tarea.
- Pida que cada participante del grupo A le entregue las instrucciones que redactó a un miembro del grupo B, y viceversa.
- Solicíteles que, siguiendo las instrucciones que redactó su compañero/a, construyan la figura que se les indica. Disponga en su propio escritorio el material necesario para construir las figuras, de modo que cada cual retire lo que necesita. Otorgue 15 minutos para completar la tarea.

Tema 3.4: Estilos de comunicación

Existen tres estilos básicos de comunicación diferenciados: por la actitud que revelan hacia el interlocutor: pasivo, asertivo y agresivo:

- **Pasividad, o no asertividad.** Es aquel estilo de comunicación propio de personas que evitan mostrar sus sentimientos o pensamientos por temor a ser rechazadas o incomprendidas o a ofender a otras. Infravaloran sus propias opiniones y necesidades dando un valor superior a las de las demás.
- **Agresividad.** Este estilo de comunicación se sitúa en un plano opuesto a la pasividad, y se caracteriza por la sobrevaloración de las opiniones y sentimientos personales, obviando o incluso despreciando los de los/as demás.
- **Asertividad.** Es aquel estilo de comunicación abierto a las opiniones ajenas, dándoles la misma importancia que a las propias. Parte del respeto hacia los demás personas y hacia uno/a mismo/a, planteando con seguridad y confianza lo que se quiere, aceptando que la postura de las demás no tiene por qué coincidir con la propia y evitando los conflictos de forma directa, abierta y honesta.

¿Qué es la asertividad?

La asertividad es una habilidad específica en las comunicaciones interpersonales (o sea entre personas), que consiste en la capacidad de expresar claramente nuestro punto de vista, dentro de los límites y el contexto apropiado entre que participan en el proceso.

La asertividad es decir aquello que es pertinente y apropiado, en el momento apropiado, o sea “acertar” o dar en el blanco. Es una capacidad que, al desarrollarse, permite un mejor conocimiento de las necesidades e intereses de cada quien y actuar en armonía con lo que uno/a necesita y quiere. A su vez, permite comunicarse con claridad con las demás personas lo que es valorado y respetado en los grupos.

La autoafirmación o asertividad es un componente fundamental para la autonomía y la autorregulación. El nivel de autoestima y el grado de

convicción de las personas sobre sus necesidades y opiniones influye en el grado de su asertividad.

A menudo se habla de un cuarto estilo comunicativo, el **pasivo-agresivo**. Consiste en evitar el conflicto mediante la discreción, evitando las situaciones que puedan resultarle incómodas o enfrentarle a los demás con excusas, falsos olvidos o retrasos entre otros medios. Así, no asume la necesidad de hacer valer sus propios derechos (pasividad), aunque tampoco se muestra receptivo hacia los de la otra parte (agresividad).

En resumen, la comunicación efectiva es el acto de darse a entender correctamente, ya sea formalmente (como por el medio escrito) o esto combinado con gestos corporales adecuados. La idea es que el sujeto receptor del mensaje comprenda el significado y la intención de lo que se está comunicando.

Por lo anterior, la comunicación efectiva es una habilidad que se puede desarrollar, potenciando los aspectos interpersonales, intrapersonales, grupales, intragrupales, organizacionales y externos (todo esto en conjunto es de especial valor para las empresas y organizaciones humanas, sea cual sea su naturaleza).

Herramienta de Trabajo N° 41:

Lo no verbal: sumisión/agresión/asertividad.

Propósito:	Materiales:	Duración:
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Experimentar y diferenciar los comportamientos no verbales asertivos, de aquellos comportamientos agresivos o de sumisión. ▪ Aumentar la conciencia de nuestro comportamiento asertivo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rotafolio ▪ Marcadores para el grupo. 	150 Minutos

Desarrollo:

- La/el facilitador pide a las y los participantes que hagan una lista de lo que asocian con la palabra “Asertivo” y registren sus respuestas en el rotafolio.
- Se les pide piensen en la persona “más sumisa” que conozcan, (es decir; no asertivo). Individualmente imaginen las características de conducta que asocian con esas personas. Posteriormente, se les indica que vayan de un lado para otro tomando actitudes sumisas, sin utilizar palabras.
- Después de cinco minutos, se les pide a las y los participantes “se queden como estatuas” en una posición que demuestre comportamiento sumiso y miren a la gente de su alrededor e identifiquen similitudes en sus comportamientos.
- La/el facilitador solicita comentarios acerca de las manifestaciones no-verbales de sumisión (o no asertivos). Hace una lista de ellas en el rotafolio. (Usualmente los comentarios incluirán componentes tales como contacto visual, posturas, expresiones faciales y interacción distante)
- Después de que todas las respuestas son registradas por la/el facilitador, las y los participantes cambian de su comportamiento de sumisión a uno de agresividad. Nuevamente, se les dice que piensen en el comportamiento de la persona más “agresiva” que hayan visto utilizando el salón en la forma que lo deseen para desempeñar su papel agresivo con actitudes no-verbales. La única restricción que existe es que no haya abusos físicos o destrucción de propiedad.
- Al final de los cinco minutos, la/el facilitador ordena permanecer en una “posición de estatuas” mostrando un comportamiento agresivo y mirando a su alrededor para observar similitudes en el comportamiento de otros miembros.
- Posteriormente se solicitan comentarios acerca de las similitudes de los comportamientos no verbales que se observaron y que estén relacionados con la agresividad, anotando los comentarios en el portafolio.
- La/el facilitador describe las características del comportamiento de una persona “asertiva”, enfocándose en los componentes no verbales. (“La persona asertiva establece buen contacto visual, se para comfortable pero firmemente en sus dos pies con sus brazos colgando a los costados. La persona asertiva defiende sus derechos al mismo tiempo que respeta los de los demás, está consciente de sus sentimientos y los maneja tan pronto se le presentan, trata sus tensiones y las dirige en forma constructiva”. Se puede añadir: “La persona asertiva hace

frases con “YO”, usa palabras cooperativas, construye oraciones que enfatizan su interés y busca equilibrio en el poder”)

- La/el facilitador dirige a las y los participantes para que piensen en una persona que hayan observado y que se adapte lo mejor posible a la descripción de una persona asertiva y representen el comportamiento de esa persona en forma no verbal.
- Después de cinco minutos, se da la orden de “quédense como estatuas” como se hizo con anterioridad y que observen y comparen la conducta de los/as demás.
- Se lleva a cabo una discusión conducida por la/el facilitador sobre las diferencias entre los comportamientos sumisos, agresivos y asertivos haciendo una lista en el rotafolio. Se puede hacer una comparación de esta lista con las respuestas originales que se anotaron en el paso I.
- La/el facilitador dirige una discusión sobre la aplicación del comportamiento asertivo en las situaciones cotidianas. Se alienta a las y los participantes a discutir situaciones en las que son generalmente asertivos/as y otras en las que les gustaría ser más asertivos/as. Se analiza si se perciben diferencias entre varones y mujeres y, en caso afirmativo, cuáles serían y cómo se expresan
- La/el facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.⁸

Herramienta de trabajo N° 42:

Lo pasivo, lo agresivo, lo asertivo.

La interacción con los demás, cuando se trata de emitir una opinión que afecta al interlocutor, puede convertirse en una fuente considerable de estrés o de angustia. La asertividad permite reducir ese estrés, en la medida que favorece la defensa de los derechos de cada cual, sin agredir ni ser agredido. La asertividad es la expresión directa de los propios sentimientos, deseos y opiniones, sin amenazar, castigar o atropellar a los/as demás. Sin embargo, ser asertivo no es tan fácil y, muchas veces, se confunde con ser agresivo o pasivo.

La conducta asertiva implica respeto hacia uno/a mismo/a (al expresar necesidades propias y defender nuestros derechos) y respeto hacia los derechos y

⁸ http://members.fortunecity.com/dinamico/C2_1.htm

necesidades de los/as demás. También implica, eso sí, saber reconocer las propias responsabilidades en cada interacción y medir las consecuencias que resultan de la expresión de un determinado sentimiento o pensamiento.

En el lenguaje no verbal, la conducta asertiva suele manifestarse mediante un tono de voz seguro, firme y pausado; una expresión corporal firme y levemente inclinada hacia delante, movimientos de manos relajados, espontáneos y sencillos; y una expresión facial que denota seriedad (en tono cordial, no grave) e interés por el interlocutor.

La conducta pasiva se caracteriza por no respetar los derechos propios, puesto que no expresa abiertamente sus sentimientos, pensamientos y opiniones o los expresa de una manera derrotista, con disculpas y falta de confianza, de tal modo que los/as demás puedan no hacerle caso. La conducta pasiva busca apaciguar a los demás y evitar toda forma de conflicto. La persona que actúa así puede sentirse a menudo incomprendida, no tomada en cuenta, manipulada y molesta; o volverse irritable y hostil con los demás.

En el lenguaje no verbal, la conducta pasiva suele reconocerse por un tono de voz sumiso, bajo, tímido, ansioso, culpable e inseguro; un cuerpo de hombros caídos, encogido, que quiere parecer insignificante, manos con movimientos nerviosos; y una expresión facial de mirada hacia abajo, cabeza inclinada, con rasgos de timidez y vergüenza.

Por último, la conducta agresiva se reconoce como una defensa inapropiada e impositiva de los pensamientos y sentimientos propios, transgrediendo los derechos de las otras personas. Cuando la agresión es verbal, puede incluir ofensas, insultos, amenazas y comentarios hostiles o humillantes.

Cuando es no verbal, puede incluir gestos amenazantes, como levantar el puño o miradas intensas e, incluso, ataques físicos. El objetivo habitual de la agresión es la dominación del otro y la victoria se asegura por medio de la humillación y la degradación. Por cierto, hay diferencias de grado y matices en cada forma de agresión.

Propósito:	Materiales:	Duración:
<ul style="list-style-type: none"> Conocer las claves verbales y no verbales que permiten distinguir una conducta asertiva, de una agresiva y de una pasiva. Identificar cuándo uno mismo está actuando de manera poco asertiva, es decir, agresiva o pasivamente. Asumir el compromiso personal de decir las cosas asertivamente, tanto a nivel verbal como no verbal. 	<ul style="list-style-type: none"> Tarjetas 1 Tarjetas 2 	45 minutos

Desarrollo:

Paso 1:

- Basándose en los antecedentes, la/el facilitador presenta al grupo el concepto de conducta asertiva y contrapóngalo con los de conducta agresiva y pasiva. Señala, a grandes rasgos, sus diferencias y destaca los componentes no verbales de cada una de estas conductas (corporalidad, tono de voz y gestos faciales). Puede escribir estas características en la pizarra para que sirvan de apoyo durante el desarrollo de la actividad.
- La/el facilitador promueve entre los/as participantes una pequeña conversación sobre si les cuesta o no expresar sus puntos de vista, cuando deben emitirlos frente a personas que podrían incomodarse, disentir o rechazar sus apreciaciones. También pregunte qué temas producen más dificultad para expresarse.
- Divida el grupo en equipos de cuatro personas, pídale que se sienten en círculo y entregue a cada participante un set de “Tarjetas de mensajes 1”. Una de ellas hará las veces de administradora del juego y elegirá tres de las seis tarjetas para trabajarlas en el grupo.
- La/el administrador pedirá a los miembros de su equipo que expresen, en frases cortas, los tres estilos comunicativos (agresivo, pasivo y asertivo), para cada una de las situaciones seleccionadas.

Por ejemplo, María es administradora del juego y pide a José que exprese en tres frases cortas (una por cada estilo comunicativo),

la idea de la primera situación seleccionada. La situación es

“Quiere cambiar un alicate que le salió defectuoso”. José dice, en estilo agresivo: “Vengo a cambiar esta porquería”; luego, en estilo pasivo: “Perdón, pero no sé si se podría cambiar este alicate que no me salió muy bueno, en realidad”; y finalmente dice, en estilo asertivo:

“Señor, necesito que me cambie este alicate que salió defectuoso”. Hecha esta ronda de interpretaciones, María elige otra situación y pide a Francisca que exprese frases en los tres estilos comunicativos, y finalmente lo mismo a Juan.

- Refiérales que, para transmitir cada mensaje, deben ser creativos, imaginar el contexto de la situación (aunque no lo expresen) e inventar las frases que crean adecuadas para representar cada estilo.
- Otorgue 15 minutos a estas pequeñas actuaciones y deje que libremente se rían y critiquen sus propias representaciones.

Paso 2

- Reúna a todo el grupo, nuevamente, y pida que pase adelante un voluntario varón.
- Entréguele un set de las “Tarjetas de mensajes 2” y conserve en su mano el otro ejemplar. Indíquele una frase seleccionada por usted y pídale que se la dirija agresivamente a cualquier integrante del grupo. Deberá aludirlo por su nombre y decirle la frase en forma ruda, molesta, agresiva. A su vez, el/la compañero/a aludido/a deberá dar una respuesta firme, asertiva, pidiendo una aclaración en forma tranquila pero segura.
- Luego llame adelante a una voluntaria mujer, pásele el set de “Tarjetas de mensajes 2” y pídale que increpe a otro/a compañero/a con la segunda frase que usted determine. El/la compañero/a aludido/a también deberá dar una respuesta firme, asertiva, pidiendo una aclaración en forma tranquila pero segura.
- Repita el ejercicio con diferentes frases hasta un máximo de cuatro veces, o menos si considera que los/a participantes han experimentado suficientemente con la situación.
- Promueva la reflexión sobre cómo se manifiestan los distintos comportamientos en las mujeres y en los varones