

# Unidad modular 1

## Autoaceptación y trayectorias laborales

### OBJETIVO GENERAL

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

# Unidad modular 2

## Pertenencia y cooperación

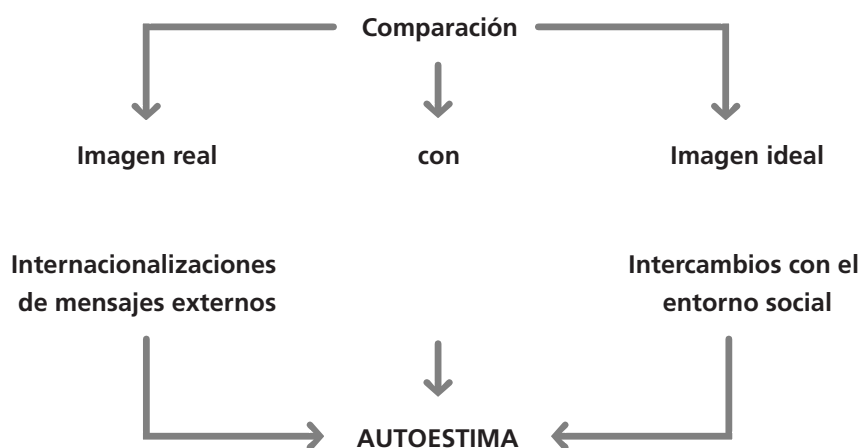
### OBJETIVO GENERAL

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

## INTRODUCCIÓN

En la Introducción de la Unidad 1 se planteaba un concepto operacional de *autoestima* explicando que esa primera Unidad estaría destinada a los aspectos más relacionados con la autoaceptación del individuo y que la segunda Unidad tendría que ver con los vínculos sociales, la pertenencia y la cooperación entre las personas. En forma gráfica, se podría decir que la Unidad 1 guardó una mayor relación con la primera parte del gráfico, mientras que la Unidad 2 abordará fundamentalmente la relación con los demás.

### Conformación del concepto de autoestima



Cada persona necesita de un grupo para poder conocerse y conocer la realidad que la rodea. La sociedad actúa sobre las personas a través de sus distintos grupos de pertenencia. Así, por ejemplo, la familia media entre los mensajes, valores y oportunidades ofrecidos por la sociedad y los miembros que la integran. Dos familias con iguales recursos pueden distribuir de distinta manera las oportunidades educativas entre niños y niñas. Las dinámicas económicas y las propuestas de cambio en la relación laboral de distintas empresas van a tener un efecto diferente según el grado de desarrollo y características del grupo de trabajadores/as.

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

En la relación con los demás al comparar semejanzas y diferencias con los/as otros/as, cada ser humano reconoce su singularidad personal y grupal. En esta comparación, conoce mejor las cualidades positivas que tiene para ingresar a un empleo, como asimismo aquellas que debería desarrollar para elevar su empleabilidad. En el grupo, las personas adquieren conciencia de las experiencias comunes que les unen a otros. Las mujeres trabajadoras en forma colectiva se dan cuenta más fácilmente de los límites que impone el trabajo doméstico no compartido para el ingreso al mercado laboral. Al contrastar los jóvenes –varones y mujeres– sus experiencias, identifican con mayor precisión los obstáculos y problemas que enfrentan como grupo para ingresar en el mercado de trabajo.

De esta manera, mujeres adultas y –varones y mujeres jóvenes– pueden darse cuenta que los problemas que enfrentan no son sólo responsabilidad de ellos/as o parte de un destino personal, sino que tienen causas sociales más amplias. El grupo les permite, entonces, identificar las capacidades y estrategias que deberían desarrollar a nivel personal y colectivo para contrarrestar los obstáculos que enfrentan para acceder y avanzar en el mercado laboral.

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

Los grupos y redes sociales que rodean a las personas juegan también un papel muy importante en la orientación e ingreso en el mercado de trabajo. La mayoría de los/as trabajadores/as entran al mercado de trabajo a través de la información provista por sus familiares, amigos y contactos cercanos, personas de su medio social inmediato. Estas redes sociales, que constituyen un capital social de importancia indiscutible, afectan las posibilidades de acceso según la extensión y las diferencias de los miembros que integran la red. Sin embargo, pese a esta importancia, los/as trabajadores/as deberían trascender esta red para iniciar una búsqueda más activa de formación y de trabajo.

En esta Unidad se trabaja con los grupos de pertenencia de las personas, tratando de facilitar un análisis de las distintas posiciones que tienen las personas dentro de los grupos y un ejercicio de la autoafirmación con miras a estimular el desarrollo personal y el de los grupos de referencia.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA UNIDAD

- 2.1 Favorecer la mutua comprensión y cooperación mediante el intercambio de experiencias, gustos y sentimientos.
- 2.2 Reconocer la importancia de los grupos y las redes sociales en el momento de ingresar al campo laboral.
- 2.3 Identificar los diferentes grupos de pertenencia y los recursos que cada uno de ellos aporta en el proceso de búsqueda, ingreso y permanencia en el trabajo.
- 2.4 Escuchar activamente como base para comunicarnos con los demás y trabajar en equipo.
- 2.5 Aplicar, en ejemplos, elementos que pueden ser útiles para mejorar la conversación con los/as demás.
- 2.6 Mejorar el sentido de pertenencia y calidad de la cooperación en los distintos grupos de pertenencia.
- 2.7 Ayudar a los/as participantes a afirmar su individualidad y sus valores personales como miembro de un grupo solidario.



Junto con estos objetivos, en la Unidad se procurará desarrollar un conjunto de objetivos destinados a incorporar perspectiva de género para contribuir a mejorar la situación de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y que en este caso se formula en la siguiente forma:

- ➔ **Analizar las diferencias en las experiencias de los hombres y de las mujeres respecto a temáticas relacionadas con *pertenencia y cooperación*.**

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

## INFORME SCANS MODIFICADO

### Unidad Modular 2: «Pertenencia y cooperación»

#### 1. PRINCIPALES HABILIDADES BÁSICAS A DESARROLLAR

##### 1.1. **Habilidades relacionadas con la comunicación verbal.**

##### 1.2. Operaciones aritméticas básicas, porcentajes y fracciones.

#### 2. PRINCIPALES HABILIDADES DE PENSAMIENTO A DESARROLLAR

##### 2.1. Resolución de problemas.

##### 2.2. **Toma de decisiones.**

#### 3. PRINCIPALES CUALIDADES A DESARROLLAR

##### 3.1. Autoestima.

##### 3.2. Autonomía y autorregulación.

##### 3.3. **Responsabilidad e integridad.**

##### 3.4. **Iniciativa.**

#### 4. PRINCIPALES CAPACIDADES A DESARROLLAR

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

##### 4.2. Acción interpersonal.

##### 4.3. **Manejo de elementos.**


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

##### 4.3.2. **Manejo de la *información*.**

##### 4.3.3. **Manejo de la *tecnología*.**

## DESARROLLO PEDAGÓGICO

El cuadro entrega una propuesta de objetivos específicos, principales contenidos y experiencias de aprendizaje para el cumplimiento de esta Unidad.

 <b>Pertenencia y cooperación</b>		
Objetivos específicos	Contenidos	Experiencias de aprendizaje
<b>Construcción de confianzas</b> <b>2.1</b> Favorecer la mutua comprensión y cooperación mediante el intercambio de experiencias, gustos y sentimientos.	La confianza entre las personas. Grados de confianza. Cómo se construye una mayor confianza.	<b>➔ EJERCICIO 2. A:</b> «La confianza en el grupo».
<b>Grupos de pertenencia y redes sociales</b> <b>2.2</b> Reconocer la importancia de los grupos y las redes sociales en el momento de ingresar al campo laboral.  <b>2.3</b> Identificar los diferentes grupos de pertenencia y los recursos que cada uno de ellos aporta en el proceso de búsqueda, ingreso y permanencia en el trabajo.	Sentido de los grupos de pertenencia y redes sociales: familia de origen, familia actual, amigos, grupos de mujeres, sindicatos. Exclusión social y dificultades para el ingreso laboral. Papel de los grupos de referencia y las redes sociales para el ingreso al campo laboral y el mantenimiento y desarrollo de un trabajo.	<b>➔ EJERCICIO 2.B:</b> «¿Son importantes los grupos y las redes sociales?». <b>➔ EJERCICIO 2.C:</b> «¿A cuáles grupos perteneces?»
<b>Comunicándonos</b> <b>2.4</b> Escuchar activamente como base para comunicarnos con los demás y trabajar en equipo. <b>2.5</b> Aplicar, en ejemplos, elementos que pueden ser útiles para mejorar la conversación con los/as demás.	Los actos comunicativos: <i>escuchar, hablar, leer, escribir</i> . Cómo nos comunicamos. Cómo escuchar bien. La conversación. Partes de una conversación: la apertura o inicio, el cuerpo de la conversación, las conclusiones, el cierre.	<b>➔ EJERCICIO 2.D:</b> «¿Cómo escucho lo que dicen en clase?». <b>➔ EJERCICIO 2.E:</b> «Conversando con los/as demás».
<b>Autoafirmación y cooperación</b> <b>2.6</b> Mejorar el sentido de pertenencia y calidad de la cooperación en los distintos grupos de pertenencia. <b>2.7</b> Ayudar a los participantes a afirmar su individualidad y sus valores personales como miembro de un grupo solidario.	La autoafirmación frente a los/as demás. Concepto y valor.  La asertividad. Agresividad y elusividad (silencio, no participación) como conductas no asertivas.	<b>➔ EJERCICIO 2.F:</b> «Afirmándonos frente a los/as demás».
<b>2.8</b> Analizar las diferencias en las experiencias de los hombres y de las mujeres respecto a temáticas relacionadas con pertenencia y cooperación.		Se trata de un objetivo transversal, que se cumple a través de todos los ejercicios.
<b>CIERRE DE LA UNIDAD</b>		



## EJERCICIOS



### EJERCICIO 2.A:

#### «La confianza en el grupo»

→ PRIMERA FASE:	<b>GRUPOS PEQUEÑOS</b>
→ SEGUNDA FASE:	<b>PLENARIA</b>
→ TERCERA FASE:	<b>AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA</b>

Este ejercicio pretende servir de continuidad para lo realizado en el Manual 3 del Sistema de Orientación Profesional y Laboral, principalmente en cuanto a la importancia de darse cuenta que la pertenencia a grupos de referencia y a redes sociales se hace en base a la confianza en las personas y que sin ésta, la construcción que se pueda hacer falla desde sus cimientos.

#### → PRIMERA FASE: **GRUPOS PEQUEÑOS**

Este ejercicio busca demostrar que se puede desarrollar la confianza entre los miembros del grupo y que esto se puede demostrar a través de acciones concretas tales como la del ejercicio.

Se trata de realizar un ejercicio que permita mostrar cómo dependen unos/as de otros/as y cómo pueden potenciarse a través de la confianza mutua. Se intenta igualmente que los integrantes tengan la experiencia de la doble función que puede tener un grupo: proteger y dar libertad a sus miembros para definir sus caminos.

Se puede comunicar que se trabajará en tres situaciones diferentes. En cada una de ellas, un miembro del curso simulará ser ciego y deberá atravesar la sala para llegar a una meta que se le ha mostrado previamente. En el camino a la meta hay una serie de obstáculos que deberá sortear con la ayuda del grupo.

Se forman tres grupos de voluntarios/as, el resto observa.

En un primer grupo, cuando la persona trata de desplazarse los miembros del grupo están tan cerca de ella que le impiden moverse o decidir por donde caminar. En un segundo grupo, los miembros se encuentran a la distancia precisa, dan libertad de movimiento, pero anticipan los obstáculos. En el tercer grupo, la persona no encuentra el apoyo necesario y, en algunas ocasiones, se enfrenta sola a los obstáculos.

Para expresar posteriormente sus impresiones en la plenaria, los/as voluntarios/as de los grupos podrían ayudarse con las preguntas contenidas en el formulario N° 2.1 y los/as demás que observan podrían comparar los comportamientos de los tres grupos e intercambiar ideas en función de temas tales como los que se proponen en el formulario N° 2.2.

La propuesta de este ejercicio pretende ser sólo un ejemplo del tipo de ejercicio que se puede realizar para mostrar:

- a) La dependencia que tienen los seres humanos entre sí.
- b) La necesidad de confiar y no creer que solos/as se puede avanzar y desarrollarse.

La idea sería realizar este ejercicio o cualquier otro a través del cual se pueda conseguir el mismo propósito.

Los puntos importantes de abordar podrían ser:

- La necesidad de una confianza inteligente y razonada y no una confianza ingenua e impulsiva que se entrega a personas que no se conoce y que pueden traicionarla con mucha facilidad.
- La necesidad de confiar respetando la diversidad de las personas, y no solamente en las personas que se parecen a nosotros, porque tienen el mismo sexo o porque piensan igual, o porque son del mismo pueblo, etc.
- El grupo debe proteger y ayudar a sus miembros sin quitarles la libertad de decidir sobre su vida y afirmar su individualidad. A su vez, los miembros de un grupo deben preservar al grupo de las tendencias a la dispersión por presiones que vienen desde fuera o desde dentro.

**Formulario N° 2.1**

Para los/as voluntarios/as de los grupos

1. ¿Qué ha sentido?
2. ¿Cómo ha percibido al grupo?
3. ¿Qué es lo que más le ha gustado?
4. ¿Hay algo que le haya molestado? ¿Qué?
5. ¿Puede relacionar esta necesidad de confianza con el trabajo en equipo?

**Formulario N° 2.2**

Para los/as participantes que han observado la experiencia

1. ¿Qué importancia tiene confiar en los grupos?
2. ¿Cuáles son las características que debería tener un grupo para aumentar la confianza de sus miembros en si mismo/a y en el grupo?
3. ¿Cuándo se rompe la confianza en el grupo?
4. ¿Qué puede hacerse para recuperar la confianza en los/as otros/as?

→ SEGUNDA FASE: **PLENARIA**

La plenaria consiste en poner en común lo dialogado dentro de los pequeños grupos, tanto por parte de los/as voluntarios/as de la experiencia, como de los/as observadores.

Cada persona comunica las sensaciones que ha tenido en cada una de las situaciones y el/la docente procura identificar elementos comunes y solicitar que lleguen a algunas conclusiones sobre la confianza y la construcción de confianza.

→ TERCERA FASE: **AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA**



**Formulario N° 2.3: EJERCICIO 2.A – Autoevaluación colectiva**



- A. ¿Qué pasa cuando no existe confianza entre las personas?
- B. ¿Qué pasa cuando existe confianza entre las personas?
- C. ¿Ven alguna diferencia entre la forma en que confían la mayoría de las mujeres y de los hombres? Si su respuesta es positiva, señalar, por favor, la/s diferencia/s.

**EJERCICIO 2.B:****«¿Son importantes los grupos y las redes sociales?»**

→ PRIMERA FASE:	<b>GRUPOS PEQUEÑOS</b>
→ SEGUNDA FASE:	<b>PLENARIA</b>
→ TERCERA FASE:	<b>AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA</b>

Ninguna persona está totalmente sola. Cada una pertenece a algún grupo, porque es parte de una familia, se relaciona con personas en su barrio, en su trabajo, en su iglesia (si practica alguna religión), en su partido político (si es activa en la política partidaria), en un club deportivo, etc. Se pertenece a distintos grupos a lo largo de la vida y en cada uno la persona desempeña un papel (hijo/a, padre/madre, subalterno, jefe, etc.)

Este ejercicio busca que los/as participantes tengan en cuenta la importancia de los grupos de pertenencia, de las amistades y conocidos/as. Una aclaración importante a hacer sería la idea que los grupos y las redes deben servir como fuente de información y contacto, pero que la relación de una persona con su trabajo es en base al mérito y la justicia para cada cual. Ingresar al mundo laboral y progresar en él es una tarea difícil y prácticamente imposible si la persona no se relaciona con otros/as, pero esto es muy distinto a pretender que por el hecho de ser pariente de alguien o de tener un determinado amigo se podrá conseguir un trabajo sin tener las condiciones para ello.

El ejercicio busca también mostrar cómo la posición que tienen dentro de las relaciones con los/as otros/as favorece o dificulta su acceso a distintos tipos de recursos que influyen en el ingreso al campo laboral.

En el caso de las mujeres, las redes familiares y de vecinas son fundamentales, por ejemplo, para apoyarlas en las tareas de cuidado y crianza de los/as hijos en el caso de mujeres trabajadoras. Las redes de amigos/as en los/as jóvenes son igualmente decisivas para acceder a la información sobre fuentes y calidad de trabajo, así como también sobre los comportamientos y desempeños esperables.

**→ PRIMERA FASE: GRUPOS PEQUEÑOS**

Se forman cuatro grupos y cada uno de ellos analiza una de las historias laborales. Se trata de que los integrantes identifiquen en cada historia los grupos de pertenencia de los protagonistas y las personas que más han influido para ingresar y mantenerse en el mercado de trabajo. La idea es que todos/as tengan oportunidad de leer las cuatro historias, pero cada grupo se hará cargo de una para que posteriormente, en la plenaria, entregue sus respuestas sobre ella.

**Historia uno**

Isabel pertenece a una familia numerosa de bajos recursos. Los padres decidieron que los hombres tuvieran mayor escolaridad que las mujeres, porque ellos iban a mantener la familia, mientras que sus hijas estarían en sus casas. Isabel quiere estudiar como sus hermanos, pero por ser mujer le dan menos importancia a sus opiniones. A los 13 años, una amiga le aconseja que trabaje y estudie. Decide, entonces, entrar a trabajar en una casa particular y seguir cursos vespertinos. Debe enfrentar la resistencia del padre, que ve peligroso que su hija salga joven de la casa, pero recibe el apoyo de la madre. En la ciudad donde se traslada se hace de amigas, quienes luego de un tiempo le aconsejan qué hacer para cambiarse a un servicio en mejores condiciones. Ellas le dicen dónde capacitarse y luego le avisan cuando hay vacantes en sus lugares de trabajo.

**Historia dos**

Juan es el hijo del medio de una familia campesina pobre. Desde pequeño su sueño ha sido trasladarse a la ciudad y llegar a ser mecánico. Va a la escuela, le va bien pero no tiene dinero para seguir los estudios en el pueblo vecino, donde hay cursos de mecánica. Aunque existen algunas becas para jóvenes en su situación, ni él ni su familia tienen esa información, ni saben dónde obtenerla. Por casualidad los visitan unos amigos y ellos les informan sobre esta posibilidad. Los padres se entusiasman y acompañan a Juan a hacer las averiguaciones.

### Historia tres

María es hija única. Gracias al estímulo de sus padres, en particular de su padre, ha terminado sus estudios básicos y seguido cursos de perfeccionamiento en mecánica dental. Le importa mucho trabajar, le gusta su independencia y no quiere repetir la situación de su madre, que lamenta no haber tenido una mayor independencia para decidir trabajar o no fuera del hogar.

Tiene un novio que quiere casarse con ella. Pese a que sus padres y suegros presionan para que ella se case y tenga muchos hijos, María trata de llegar a un acuerdo con su novio en cuanto al reparto del trabajo doméstico y a una maternidad y paternidad responsables. Establecen el número y fecha de nacimiento de los hijos para que ambos puedan criarlos y educarlos bien y atender también a sus propios desarrollos personales y como familia.

### Historia cuatro

Manuel entra a trabajar en una fábrica de confecciones como auxiliar. Viene del campo. Al comienzo se siente rechazado por el grupo de trabajadores que son de la ciudad. Luego, como trabaja bien y ayuda a los trabajadores (les alcanza las piezas), estos lo aceptan y le empiezan a enseñar el uso de las máquinas. Incluso ellos le proponen al jefe de que lo nombren operador. El grupo le enseña a Manuel cómo negociar su salario y condiciones de trabajo.

Para trabajar cada historia, el grupo podría ayudarse con las preguntas del formulario N° 2.4.

**Formulario N° 2.4**

1. ¿Cuáles son los grupos de referencia de cada uno/a de los/as protagonistas de cada historia?
2. ¿Quiénes los conformaban?
3. ¿Cómo influyeron las personas de esos grupos en las decisiones que tomaron los protagonistas?
4. ¿Qué dificultades encontraron las personas para seguir estudios e ingresar al trabajo?

**→ SEGUNDA FASE: PLENARIA**

Un/a representante de cada grupo entrega el análisis de la historia. El/la docente procura estimular comentarios desde los/as integrantes de los otros grupos e impulsar que el grupo llegue a algunas conclusiones.



→ TERCERA FASE: **AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA**



**Formulario N° 2.5: EJERCICIO 2.B – Autoevaluación colectiva**



Las preguntas que se les proponen a continuación se refieren a este caso:

Miguelina es una mujer solitaria. «Prefiero andar sola que mal acompañada», es su dicho preferido. Sus padres están muertos y se relaciona muy poco con sus otros parientes. Ella ha tenido una desilusión amorosa muy grave y considera que tampoco tiene «suerte» con las amigas.

- A. ¿Piensan Uds. que ella debería seguir tal como está? ¿Por qué?
- B. ¿Qué podría hacer Miguelina frente a su situación actual?



**EJERCICIO 2.C:**

**«¿A cuáles grupos pertenezco?»**


- |                 |                                 |
|-----------------|---------------------------------|
| → PRIMERA FASE: | <b>GRUPOS PEQUEÑOS</b>          |
| → SEGUNDA FASE: | <b>PLENARIA</b>                 |
| → TERCERA FASE: | <b>AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA</b> |

El ejercicio tiene por finalidad que los/as participantes identifiquen sus grupos de referencia más importantes. Sin embargo, el/la docente debería también llamar la atención en el hecho que no todos/as los/as integrantes de un grupo de referencia actúan en el mismo sentido y ejercen la misma influencia. En una familia, la madre puede haber alentado a la hija a trabajar y haberle ayudado activamente en el cuidado de sus nietos/as cuando la hija ingresó al trabajo, mientras el padre puede oponerse pensando que el trabajo fuera del hogar no es actividad para las mujeres.

→ PRIMERA FASE: **GRUPOS PEQUEÑOS**

Se forman grupos de cinco a seis personas y colectivamente identifican los grupos de referencia más importantes en sus vidas.

En cada grupo se podrían debatir los temas sugeridos en el Formulario N° 2.6 a partir de la experiencia o conocimiento personal de sus miembros.


**Formulario N° 2.6**

Grupos de referencia	
1.	3.
2.	4.

Temas de debate
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Importancia de los distintos grupos en la formación e ingreso laboral de sus miembros; papel de sus integrantes: padre, madre, hermano/as, amigos/as, profesores/as, compañeros/as.</li> <li>• ¿La influencia de la familia es similar en hombres y mujeres en lo que respecta a formación e ingreso al mundo laboral?</li> <li>• Situaciones en las cuales el papel de los grupos ha sido positivo o, por el contrario, sus miembros han obstaculizado el desarrollo personal: razones y posibles soluciones.</li> <li>• Recursos que los distintos grupos de referencia transfieren a sus miembros en el proceso de formación, búsqueda e ingreso al campo laboral.</li> </ul>

→ SEGUNDA FASE: **PLENARIA**

Un/a representante de cada grupo entrega las conclusiones y el/la docente invita a todos/as a trabajar en ellas hasta obtener las conclusiones generales del gran grupo-curso con relación a algunos o todos los temas de debate incluidos en el formulario N° 2.6.

→ TERCERA FASE: **AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA**



**Formulario N° 2.7: EJERCICIO 2.C – Autoevaluación colectiva**



- A. ¿Han descubierto algo nuevo respecto a la importancia de los grupos en su desarrollo personal y laboral?
- B. La influencia de la familia, ¿es similar en hombres y mujeres?
- C. ¿Cómo podría mejorar una persona (tal vez Uds. mismos/as) su relación con su equipo de trabajo?
- D. ¿Ven alguna diferencia entre la forma que tienen de relacionarse con la familia la mayoría de las mujeres y de los hombres? Si la respuesta es positiva, señalar, por favor, la/s diferencia/s.
- E. ¿Ven alguna diferencia entre la forma que tienen de relacionarse con el grupo laboral la mayoría de las mujeres y de los hombres? Si la respuesta es positiva, señalar, por favor, la/s diferencia/s.

**EJERCICIO 2.D:****«¿Cómo escucho lo que dicen en clase?»**

Un aspecto fundamental en la convivencia humana y en el desarrollo de las personas es la comunicación. La comunicación permite no sólo acceder a la información, recurso fundamental para identificar las oportunidades que ofrece el medio para formarse y acceder al campo laboral. También hace posible conocer las opiniones, puntos de vista, expectativas y metas de los/as otros/as. Mediante la comunicación las personas pueden identificar los problemas que comparten, intercambiar opiniones sobre sus causas, pensar en cómo solucionarlos y ponerse de acuerdo sobre qué hacer o a quién o quiénes acudir para expresar sus demandas.

Escuchar bien lo que los/as otros/as dicen, para evitar malos entendidos, estar atento/a a lo que los otros/as esperan de uno/a, es una importante capacidad a desarrollar que aumenta las posibilidades de ingreso al campo laboral.

Este ejercicio es el primero de varios ejercicios de comunicación que se presentarán en los Módulos de Formación para la Empleabilidad y la Ciudadanía. Los ejercicios están enfocados a preparar para situaciones reales del campo laboral<sup>1</sup> y para las cuatro acciones principales de la comunicación verbal: escuchar, hablar<sup>2</sup>, leer y escribir y han sido adaptados de contenidos de materiales ad hoc<sup>3</sup>.

---

**1** Ver, por ejemplo, «Contenidos de las interacciones entre el trabajador y las personas que lo rodean (supervisor y compañeros) en el entorno específico del grupo de trabajo» (Novick et al., 1998) de los cuales hemos seleccionado y adaptado elementos teniendo como referencia situaciones comunicacionales reales tales como:

- Interacción para requerir órdenes de trabajo al supervisor.
- Interacción ante problemas: comunicar que hay un problema, buscar soluciones.
- Interacción para enseñar/aprender, presente en los procesos de aprendizaje *on-the-job*.

**2** Escuchar y Hablar tanto en comunicación cara a cara como en comunicación telefónica.

**3** Ver, por ejemplo, «Panorama de reglas y formas de la comunicación», Guatemala, Editora Tercer Milenio, Apoyo a la Colección ¡A saber...!, 1999.

Se trata de una actividad de todo el grupo que consiste en lo siguiente:

- a) El/la docente dice algo sin pedir que pongan atención ni que se callen las personas que estuvieran eventualmente hablando. Podría decir, por ejemplo: «El próximo lunes vamos a tener una visita en la clase. Viene de otra ciudad y quiere conversar con Uds. sobre el curso. Me gusta esta idea y les ruego que le entreguen toda la información que puedan». A continuación solicita que reaccionen.
- b) Muy probablemente se podrían esperar reacciones como las siguientes:
  - «No entendí nada».
  - «Disculpe, estaba distraído/a, ¿podría decirlo de nuevo, por favor?».
- c) Ante las reacciones, el/la docente podría, con todo el grupo:
  - anunciar que se trata de un ejercicio de comunicación;
  - conversar sobre lo que es el proceso comunicativo (quién era, en este caso, el emisor/a, quiénes los/as receptores/as y cuál era el mensaje, etc.);
  - explicar en ejemplos los actos comunicativos de escuchar, hablar, leer y escribir;
  - explicar qué es escuchar, la importancia de escuchar y cómo una persona podría escuchar mejor (podrían darse ejemplos de consecuencias negativas por haber escuchado mal, no haber puesto atención, quedarse con lo que se creyó haber escuchado, tener vergüenza de preguntar, etc. y ejemplos de las ventajas de hacer preguntas como la que aparece en la letra b).
- d) Se sugieren algunas estrategias para escuchar más activamente:
  - Poner lo escuchado en sus propias palabras («Quiero saber si entendí bien. En mis propias palabras, lo que Ud. dijo fue que va a venir una visita y que sería bueno que le contáramos sobre el curso...»).
  - Expresar que se entienden los sentimientos del que habla («Parece que Ud. se siente contento/a porque va a venir una visita...»).
  - Hacer preguntas para asegurarse de que uno/a entiende («¿A qué hora va a venir la visita el lunes?»).

- e) Se solicita que se practique esta «escucha activa» a lo menos una vez al día durante el curso y que, para eso, elijan un/a compañero/a distinto/a cada semana con el/la que practicarán.

*Nota:* La práctica de ejercicios de comunicación entre pares que van rotando tiene el objetivo adicional de lograr un mayor conocimiento entre los/as compañeros/as del curso.



#### **EJERCICIO 2.E:**

##### **«Conversando con los/as demás»**

Se trata de una actividad de todo el grupo que consiste en lo siguiente:

- a) El/la docente les recuerda a los/as participantes el ejercicio que hicieron recientemente respecto a escuchar y los invita a avanzar en la comunicación hacia lo que es entre las personas.
- b) Se les pide a dos participantes que pasen en forma voluntaria hacia adelante y conversen brevemente sobre algo (desempeño de papeles). Sería conveniente que los temas de conversación fueran sobre situaciones laborales tales como, por ejemplo, una conversación entre un/a vendedor/a y su cliente, una conversación entre una persona que ofrece un servicio (plomería, peluquería, reparación de muebles, etc.) y la persona que puede solicitar el servicio. Sobre la base de esta conversación, el/la docente introduce las partes de una conversación (apertura, cuerpo, conclusiones y cierre), ilustrando su explicación con los casos concretos.
- c) Se les pide a otros/as dos participantes que pasen hacia delante y conversen ilustrando un contraejemplo de lo que debe ser una conversación (no se saludan, no se escuchan, sino que cada cual se pone a hablar antes de que termine la otra persona, no resumen ni sacan conclusiones sobre lo que hablaron, no se despiden). El/la docente le pide al grupo que analice los problemas que ha habido en esta conversación.

- d) El/la docente reitera las partes de una conversación y explica que estos aspectos son formales, pues pueden cumplirse todos muy bien y la conversación puede tener, sin embargo, un contenido que no vale la pena. Introduce la idea de forma y contenido, insistiendo en la importancia de una conversación con sentido y bien expresada.
- e) Se sugieren algunas estrategias para llevar en mejor forma una conversación:
- Manejo del lenguaje verbal y no verbal.
  - Manejo de la voz (volumen y pronunciación).
  - Manejo de las palabras.
  - Errores frecuentes que se pueden evitar (interrumpir, no terminar las frases, hablar muy bajo o gritar, hablar demasiado poco o en exceso, repetir, hablar en forma agresiva o en forma acomplexada, etc.)
- f) Se solicita que los/as participantes realicen a lo menos una conversación breve al día, primeramente con las personas con las cuales tienen más confianza para ir avanzando después y conversar con un/a docente o con alguna persona que le parezca que tiene mayor autoridad.

*Nota:* El cumplimiento y autoevaluación de esta actividad debería ser registrada por el/la participante en su cuaderno.

**EJERCICIO 2.F:****«Afirmándonos frente a los/as demás»**

- |   |
|---|
| → PRIMERA FASE: <b>GRUPOS PEQUEÑOS</b>          |
| → SEGUNDA FASE: <b>PLENARIA</b>                 |
| → TERCERA FASE: <b>AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA</b> |

Se trata de un ejercicio muy importante, principalmente porque tiene que ver con el desarrollo de la autoafirmación o asertividad. Se llama la atención hacia el primer párrafo que se encuentra en el texto de la Unidad, que se refiere a que las personas deben «aprender a pedir lo que se quiere, a formular correctamente un problema, a hacer y recibir elogios, a defender los derechos propios, a decir que “no” cuando corresponde hacerlo, sin temor, pero dando razones valederas y sin gritos ni rabia».

La asertividad es difícil de trabajar en la mayoría de los grupos. Habitualmente existe un aprendizaje anterior de conductas agresivas (reacciono y respondo mal) o elusivas (eludo dar respuesta, me aílo, me callo para no involucrarme o para evitar ser herido/a). En escenarios más amplios tiende también a existir una atmósfera general de poco diálogo abierto y hay medios de comunicación social que son rápidos para tildar de conflictiva a la persona que dice lo que piensa.

La asertividad es un componente fundamental en el desarrollo de la autonomía y la habilidad de 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. Se expresa en la postura corporal, en los gestos, en la expresión facial, en el tono de voz, en la mirada, en la claridad de lo que se comunica.



La autoafirmación o asertividad es una capacidad que al desarrollarse permite un mejor conocimiento de las necesidades e intereses de cada quién y actuar en armonía con lo que uno/a necesita y quiere. A la vez, esto permite comunicarse con claridad con los/as demás, lo que generalmente es valorado y respetado por los grupos. La asertividad permite mantener la individualidad de los sujetos al interior de un grupo. Sin embargo, la autoafirmación no debe ser confundida con agresividad e imposición de las necesidades e ideas de uno/a sobre otro/a.

El ejercicio consiste en la representación de situaciones conflictivas en las que la persona debe ser capaz de reconocer y defender sus derechos.

#### ➔ PRIMERA FASE: **GRUPOS PEQUEÑOS**

Esta fase está dedicada a que los grupos, de cuatro personas cada uno, se organicen para que dentro de cada uno, una persona represente una situación de las que se proponen a continuación y/o semejantes que el/la docente pudiera considerar relevantes para el curso.

El grupo desarrolla, en conjunto, el final de la situación, es decir, decide cómo seguirá el tema y cómo reaccionará finalmente la persona de ellos que hará la actuación en la plenaria.

Esta fase parece ideal para relevar el tema de la toma de decisiones, haciendo ver que el grupo de cuatro personas deberá tomar, a lo menos, dos decisiones muy importantes:

- a) Elegir una situación para representar.
- b) Decidir un final para la situación.
- c) Elegir la persona que actuará representando la situación.

**Situación uno**

María (o Pedro) va a la tienda y compra una radio.

Al llegar a su casa muy contenta se la muestra a su familia y se da cuenta de que está dañada.

La familia reacciona frente a este hecho y María (o Pedro) decide:

.....

**Situación dos**

María (o Pedro) trabaja de conserje (repcionista) en un edificio de departamentos. Un/a propietario/a de uno de los departamentos le habla todos los días para exigirle que riegue el jardín, limpie los vidrios y otras tareas que no corresponden a su compromiso de trabajo. En esta situación, María (o Pedro) decide:

.....

**Situación tres**

María (o Pedro) está en un grupo de amigos/as con los/as cuales trabaja. Todos/as discuten sobre un tema. Todos/as los/as amigos/as están de acuerdo, pero María (o Pedro) tiene otra opinión. En esta situación, María (o Pedro):

.....

**Situación cuatro**

María (o Pedro) está en su casa. Su pareja llega molesta y al verlo/a sentado/a le dice: «Es el colmo, mientras yo trabajo todo el día, tú, como siempre, estás ahí sin hacer nada». Entonces, María (o Pedro):


.....

→ SEGUNDA FASE: **PLENARIA**

- Representación de una situación por parte de cada grupo.
- Discusión grupal sobre el comportamiento del o la protagonista en la afirmación de sus intereses. Para esta discusión puede ayudar el que cada participante registre sus opiniones en el formulario N° 2.8.

En esta fase se podría aprovechar a destacar los siguientes aspectos:

- a) El valor de la crítica bien hecha. Se podría recordar que «criticar» viene de «cernire» que significa pasar por un cedazo. Como la acción de pasar, por ejemplo, harina por un cedazo, puede ser muy cercana a los/as participantes, se podría aprovechar de mostrar que lo que queda arriba no es necesariamente malo; es, de todos modos, harina. En el proceso de cernir se trata, más bien, de obtener lo mejor y no necesariamente de distinguir entre bueno y malo.
- b) El valor del uso de tecnología. Hacer una crítica al azar sobre la representación es distinto de una crítica basada, por ejemplo, en una pauta de factores como la que se propone en el formulario N° 2.8.

 <b>Formulario N° 2.8</b>				
ASPECTO	Situación 1	Situación 2	Situación 3	Situación 4
Actitud corporal				
Gestos				
Mirada				
Expresión de la cara				
Tono de voz				
Claridad de lo que dice				
Logro obtenido				
Grado de autoafirmación				

Luego se solicita a los/as participantes que contesten en conjunto las preguntas contenidas en el formulario N° 2.9.

**Formulario N° 2.9**

1. ¿Por qué es difícil autoafirmarse frente a los demás?
2. ¿Como reaccionan los demás frente a una persona que no defiende sus puntos de vista o intereses?
3. ¿En qué forma les podría ayudar la autoafirmación en el estudio? Dar, por favor, un ejemplo.
4. ¿En qué forma les podría ayudar la autoafirmación en el trabajo? Dar, por favor, un ejemplo.
5. ¿Notan alguna diferencia entre la forma que tienen de autoafirmarse la mayoría de las mujeres y de los hombres? Si la respuesta es positiva, señalar, por favor, la/s diferencia/s y dar un ejemplo.

El trabajo de esta plenaria debería ser selectivo, focalizado en obtener conclusiones de algunas de las preguntas.

→ TERCERA FASE: **AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA**

**Formulario N° 2.10: EJERCICIO 2.C – Autoevaluación colectiva**

Esta autoevaluación colectiva podría consistir en que todos/as señalen cuáles son los aspectos que más les cuestan para autoafirmarse y se propongan un plan de desarrollo a través del cual van a trabajar cada aspecto durante una semana.

Por ejemplo, si la conclusión fuera que lo que más les cuesta o lo que les cuesta a la mayoría es decir las cosas claramente, pero sin enojarse, y mirar a el/la interlocutor/a a los ojos al momento de hablar, el curso podría organizarse en pares y cada par comprometerse a observarse entre sí sobre cómo están avanzando en la materia, haciendo una semana lo de la forma de hablar y agregando a la semana siguiente el cuidado por tomar contacto visual con la persona con la cual se habla.

## CIERRE DE LA UNIDAD

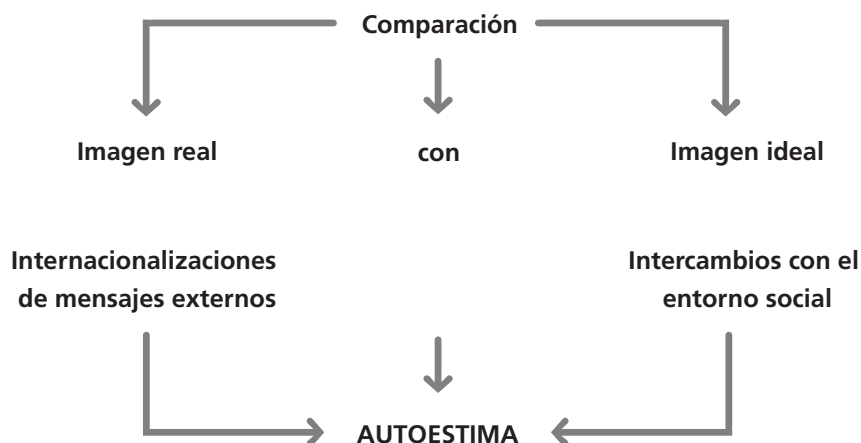
Se sugiere terminar la Unidad con una revisión de lo que se ha hecho durante su desarrollo, evocando los objetivos y dialogando con los/as participantes sobre la forma y grado en que se consideran cumplidos y lo que habría que seguir trabajando más adelante, a lo largo del curso.

## INTRODUCCIÓN

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

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

### Conformación del concepto de autoestima



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

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

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

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



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

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

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

Se puede afirmar que disminuye la empleabilidad de las personas:

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

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

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

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

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA UNIDAD

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



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

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

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

## INFORME SCANS MODIFICADO

### Unidad Modular 1: «Autoaceptación y trayectorias laborales»

#### 1. PRINCIPALES HABILIDADES BÁSICAS A DESARROLLAR

---

1.1. Habilidades relacionadas con la comunicación verbal.

---

1.2. Operaciones aritméticas básicas, porcentajes y fracciones.

---

#### 2. PRINCIPALES HABILIDADES DE PENSAMIENTO A DESARROLLAR

---

2.1. Resolución de problemas.

---

2.2. **Toma de decisiones.**

---

#### 3. PRINCIPALES CUALIDADES A DESARROLLAR

---

3.1. **Autoestima.**

---

3.2. Autonomía y autorregulación.

---

3.3. Responsabilidad e integridad.

---

3.4. **Iniciativa.**

---

#### 4. PRINCIPALES CAPACIDADES A DESARROLLAR

---

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

---

4.2. Acción interpersonal.

---

4.3. **Manejo de elementos.**

---

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

---

4.3.2. Manejo de la *información*.

---

4.3.3. Manejo de la *tecnología*.

---

## DESARROLLO PEDAGÓGICO

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

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

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

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

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



### Autoaceptación y trayectorias laborales

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

## EJERCICIOS

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

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

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

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

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

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

2. Presentar el programa del módulo a través de:

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

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

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

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



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

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

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

## AUTOIMAGEN



### EJERCICIO 1.B:

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

→ PRIMERA FASE:	<b>PRESENTACIÓN DE EL/LA DOCENTE</b>
→ SEGUNDA FASE:	<b>PLENARIA</b>
→ TERCERA FASE:	<b>AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA</b>

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

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

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

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

---

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

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

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



### Formulario N° 1.1: Conociendo mi propio cuerpo

#### Pauta de conocimiento corporal<sup>2</sup>

##### ¿VALORO MI CUERPO?

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

##### MIS MANOS

Fijar la atención en las manos:

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

##### MIS PIERNAS Y MIS PIES

Fijar la atención en las piernas y los pies:

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

##### MIS OJOS

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

##### MIS OÍDOS

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

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

**→ SEGUNDA FASE: PLENARIA**

En esta fase se trabajará con:

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

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

**a) Conocimiento del cuerpo**

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

**b) Conocimiento de características psicológicas**

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

**SITUACIÓN:**

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

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

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

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

→ TERCERA FASE: **AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA**

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

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



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



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

## AUTOAFIRMACIÓN



### EJERCICIO 1.C: «Pequeñas cosas que me hacen sentir bien»

→ PRIMERA FASE:	<b>INDIVIDUAL</b>
→ SEGUNDA FASE:	<b>GRUPOS PEQUEÑOS</b>
→ TERCERA FASE:	<b>PLENARIA</b>
→ CUARTA FASE:	<b>AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA</b>

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

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

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



**→ PRIMERA FASE: INDIVIDUAL**

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


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

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

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

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

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


**Formulario N° 1.4**

Actividad agradable realizada durante la semana recién pasada	Cómo me sentí después de realizar la actividad

→ SEGUNDA FASE: **GRUPOS PEQUEÑOS**

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

→ TERCERA FASE: **PLENARIA**

En la plenaria cada grupo da cuenta de los resultados.

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

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

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

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



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

→ PRIMERA FASE:	<b>GRUPOS PEQUEÑOS</b>
→ SEGUNDA FASE:	<b>PLENARIA</b>
→ TERCERA FASE:	<b>AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA</b>

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

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

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

**→ PRIMERA FASE: GRUPOS PEQUEÑOS**

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

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

**SITUACIÓN N° 1**

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

**SITUACIÓN N° 2**


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

**SITUACIÓN N° 3**

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

→ SEGUNDA FASE: **PLENARIA**

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

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

→ TERCERA FASE: **AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA**



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



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



**EJERCICIO 1.E:**

«Las cualidades que me interesa desarrollar»

- PRIMERA FASE: **GRUPOS PEQUEÑOS**
- SEGUNDA FASE: **PLENARIA**
- TERCERA FASE: **AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA**

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



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

→ PRIMERA FASE: **GRUPOS PEQUEÑOS**

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

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

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

**Formulario N° 1.8**

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

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

**Formulario N° 1.9**

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

**→ SEGUNDA FASE: PLENARIA**

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

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

Cualidad	HOMBRE. Grado de dificultad	MUJER. Grado de dificultad

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

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

## HISTORIAS DE VIDA Y TRAYECTORIAS LABORALES

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



### EJERCICIO 1.F:

#### «Ejercicio de la línea de la vida»

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

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

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

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

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

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

Una vez explicado el sentido de una historia de vida, se dan algunos ejemplos y se les pide que realicen sus aportes. Incluso podrán construir colectivamente la línea de vida de una mujer y un hombre. Se sugiere una serie de diagramas, de los cuales se deberán seleccionar aquellos que sean más adecuados para el grupo y se les entregarán para que los analicen<sup>3</sup>.

---

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

## HISTORIAS DE MUJERES

### HISTORIA 1

#### Marta

EDAD: 31 años

ESTADO CIVIL: casada

No. DE HIJOS: 3 (varones 13/8/2 años)

NIVEL EDUCATIVO: Octavo básico

OCUPACIÓN ACTUAL: dueña de casa

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

**HISTORIA 2****Elena**

EDAD: 36 años

ESTADO CIVIL: casada

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

NIVEL EDUCATIVO: Educación Media completa, Técnica en bienestar social

OCUPACIÓN ACTUAL: costurera

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

**HISTORIA 3****Andrea**

EDAD: 49 años

ESTADO CIVIL: casada

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

NIVEL EDUCATIVO: Educación Media incompleta

OCUPACIÓN ACTUAL: trabajadora de la confección

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



**HISTORIA 4****Gloria**

EDAD: 25 años

ESTADO CIVIL: soltera

Nº DE HIJOS: No tiene

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

OCUPACIÓN ACTUAL: obrera textil

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

## HISTORIAS DE HOMBRES

### HISTORIA 1

**Juan**

EDAD: 33 años

ESTADO CIVIL: conviviente

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

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

OCUPACIÓN ACTUAL: Taxista independiente

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

**HISTORIA 2****Pedro**

EDAD: 37 años

ESTADO CIVIL: casado

N° DE HIJOS: 1 mujer de 9 años

NIVEL EDUCATIVO: segundo medio (10° grado)

OCUPACIÓN ACTUAL: Vigilante en Hotel, encargado de seguridad

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

**HISTORIA 3****Mario**

EDAD: 43 años

ESTADO CIVIL: casado

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


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

OCUPACIÓN : Mayordomo de la Universidad


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

→ SEGUNDA FASE: **INDIVIDUAL**

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

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

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


**Formulario N° 1.13**

Hechos más facilitadores	Edad / Línea de vida	Hechos menos facilitadores

➔ TERCERA FASE: **GRUPOS PEQUEÑOS**

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

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

→ CUARTA FASE: **PLENARIA**

El/la docente solicita que los/as participantes:

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

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

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

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

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

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

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



## CIERRE DE LA UNIDAD

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

# Unidad modular 2

## Pertenencia y cooperación

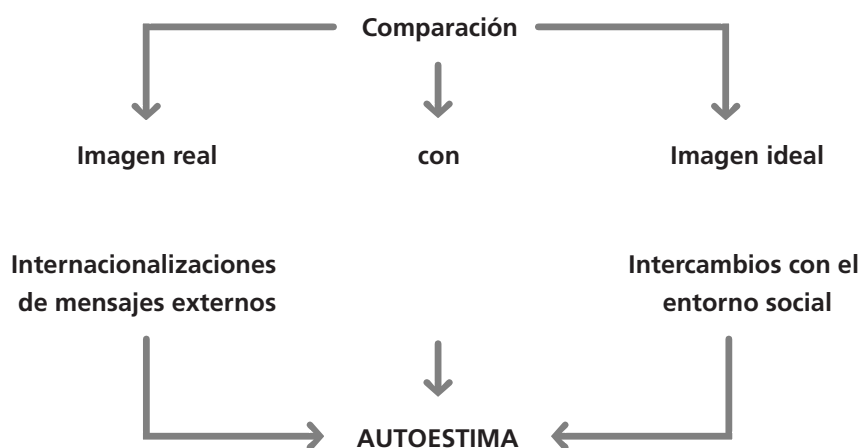
### OBJETIVO GENERAL

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

## INTRODUCCIÓN

En la Introducción de la Unidad 1 se planteaba un concepto operacional de *autoestima* explicando que esa primera Unidad estaría destinada a los aspectos más relacionados con la autoaceptación del individuo y que la segunda Unidad tendría que ver con los vínculos sociales, la pertenencia y la cooperación entre las personas. En forma gráfica, se podría decir que la Unidad 1 guardó una mayor relación con la primera parte del gráfico, mientras que la Unidad 2 abordará fundamentalmente la relación con los demás.

### Conformación del concepto de autoestima



Cada persona necesita de un grupo para poder conocerse y conocer la realidad que la rodea. La sociedad actúa sobre las personas a través de sus distintos grupos de pertenencia. Así, por ejemplo, la familia media entre los mensajes, valores y oportunidades ofrecidos por la sociedad y los miembros que la integran. Dos familias con iguales recursos pueden distribuir de distinta manera las oportunidades educativas entre niños y niñas. Las dinámicas económicas y las propuestas de cambio en la relación laboral de distintas empresas van a tener un efecto diferente según el grado de desarrollo y características del grupo de trabajadores/as.

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

En la relación con los demás al comparar semejanzas y diferencias con los/as otros/as, cada ser humano reconoce su singularidad personal y grupal. En esta comparación, conoce mejor las cualidades positivas que tiene para ingresar a un empleo, como asimismo aquellas que debería desarrollar para elevar su empleabilidad. En el grupo, las personas adquieren conciencia de las experiencias comunes que les unen a otros. Las mujeres trabajadoras en forma colectiva se dan cuenta más fácilmente de los límites que impone el trabajo doméstico no compartido para el ingreso al mercado laboral. Al contrastar los jóvenes –varones y mujeres– sus experiencias, identifican con mayor precisión los obstáculos y problemas que enfrentan como grupo para ingresar en el mercado de trabajo.

De esta manera, mujeres adultas y –varones y mujeres jóvenes– pueden darse cuenta que los problemas que enfrentan no son sólo responsabilidad de ellos/as o parte de un destino personal, sino que tienen causas sociales más amplias. El grupo les permite, entonces, identificar las capacidades y estrategias que deberían desarrollar a nivel personal y colectivo para contrarrestar los obstáculos que enfrentan para acceder y avanzar en el mercado laboral.

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

Los grupos y redes sociales que rodean a las personas juegan también un papel muy importante en la orientación e ingreso en el mercado de trabajo. La mayoría de los/as trabajadores/as entran al mercado de trabajo a través de la información provista por sus familiares, amigos y contactos cercanos, personas de su medio social inmediato. Estas redes sociales, que constituyen un capital social de importancia indiscutible, afectan las posibilidades de acceso según la extensión y las diferencias de los miembros que integran la red. Sin embargo, pese a esta importancia, los/as trabajadores/as deberían trascender esta red para iniciar una búsqueda más activa de formación y de trabajo.

En esta Unidad se trabaja con los grupos de pertenencia de las personas, tratando de facilitar un análisis de las distintas posiciones que tienen las personas dentro de los grupos y un ejercicio de la autoafirmación con miras a estimular el desarrollo personal y el de los grupos de referencia.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA UNIDAD

- 2.1 Favorecer la mutua comprensión y cooperación mediante el intercambio de experiencias, gustos y sentimientos.
- 2.2 Reconocer la importancia de los grupos y las redes sociales en el momento de ingresar al campo laboral.
- 2.3 Identificar los diferentes grupos de pertenencia y los recursos que cada uno de ellos aporta en el proceso de búsqueda, ingreso y permanencia en el trabajo.
- 2.4 Escuchar activamente como base para comunicarnos con los demás y trabajar en equipo.
- 2.5 Aplicar, en ejemplos, elementos que pueden ser útiles para mejorar la conversación con los/as demás.
- 2.6 Mejorar el sentido de pertenencia y calidad de la cooperación en los distintos grupos de pertenencia.
- 2.7 Ayudar a los/as participantes a afirmar su individualidad y sus valores personales como miembro de un grupo solidario.



Junto con estos objetivos, en la Unidad se procurará desarrollar un conjunto de objetivos destinados a incorporar perspectiva de género para contribuir a mejorar la situación de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y que en este caso se formula en la siguiente forma:

- ➔ **Analizar las diferencias en las experiencias de los hombres y de las mujeres respecto a temáticas relacionadas con *pertenencia y cooperación*.**

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

## INFORME SCANS MODIFICADO

### Unidad Modular 2: «Pertenencia y cooperación»

#### 1. PRINCIPALES HABILIDADES BÁSICAS A DESARROLLAR

##### 1.1. **Habilidades relacionadas con la comunicación verbal.**

1.2. Operaciones aritméticas básicas, porcentajes y fracciones.

#### 2. PRINCIPALES HABILIDADES DE PENSAMIENTO A DESARROLLAR

2.1. Resolución de problemas.

##### 2.2. **Toma de decisiones.**

#### 3. PRINCIPALES CUALIDADES A DESARROLLAR

3.1. Autoestima.

3.2. Autonomía y autorregulación.

##### 3.3. **Responsabilidad e integridad.**

##### 3.4. **Iniciativa.**

#### 4. PRINCIPALES CAPACIDADES A DESARROLLAR

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

4.2. Acción interpersonal.

##### 4.3. **Manejo de elementos.**


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

4.3.2. **Manejo de la *información*.**

4.3.3. **Manejo de la *tecnología*.**

## DESARROLLO PEDAGÓGICO

El cuadro entrega una propuesta de objetivos específicos, principales contenidos y experiencias de aprendizaje para el cumplimiento de esta Unidad.

 <b>Pertenencia y cooperación</b>		
Objetivos específicos	Contenidos	Experiencias de aprendizaje
<b>Construcción de confianzas</b> <b>2.1</b> Favorecer la mutua comprensión y cooperación mediante el intercambio de experiencias, gustos y sentimientos.	La confianza entre las personas. Grados de confianza. Cómo se construye una mayor confianza.	<b>➡ EJERCICIO 2. A:</b> «La confianza en el grupo».
<b>Grupos de pertenencia y redes sociales</b> <b>2.2</b> Reconocer la importancia de los grupos y las redes sociales en el momento de ingresar al campo laboral.  <b>2.3</b> Identificar los diferentes grupos de pertenencia y los recursos que cada uno de ellos aporta en el proceso de búsqueda, ingreso y permanencia en el trabajo.	Sentido de los grupos de pertenencia y redes sociales: familia de origen, familia actual, amigos, grupos de mujeres, sindicatos. Exclusión social y dificultades para el ingreso laboral. Papel de los grupos de referencia y las redes sociales para el ingreso al campo laboral y el mantenimiento y desarrollo de un trabajo.	<b>➡ EJERCICIO 2.B:</b> «¿Son importantes los grupos y las redes sociales?». <b>➡ EJERCICIO 2.C:</b> «¿A cuáles grupos perteneces?»
<b>Comunicándonos</b> <b>2.4</b> Escuchar activamente como base para comunicarnos con los demás y trabajar en equipo. <b>2.5</b> Aplicar, en ejemplos, elementos que pueden ser útiles para mejorar la conversación con los/as demás.	Los actos comunicativos: <i>escuchar, hablar, leer, escribir</i> . Cómo nos comunicamos. Cómo escuchar bien. La conversación. Partes de una conversación: la apertura o inicio, el cuerpo de la conversación, las conclusiones, el cierre.	<b>➡ EJERCICIO 2.D:</b> «¿Cómo escucho lo que dicen en clase?». <b>➡ EJERCICIO 2.E:</b> «Conversando con los/as demás».
<b>Autoafirmación y cooperación</b> <b>2.6</b> Mejorar el sentido de pertenencia y calidad de la cooperación en los distintos grupos de pertenencia. <b>2.7</b> Ayudar a los participantes a afirmar su individualidad y sus valores personales como miembro de un grupo solidario.	La autoafirmación frente a los/as demás. Concepto y valor.  La asertividad. Agresividad y elusividad (silencio, no participación) como conductas no asertivas.	<b>➡ EJERCICIO 2.F:</b> «Afirmándonos frente a los/as demás».
<b>2.8</b> Analizar las diferencias en las experiencias de los hombres y de las mujeres respecto a temáticas relacionadas con pertenencia y cooperación.		Se trata de un objetivo transversal, que se cumple a través de todos los ejercicios.
<b>CIERRE DE LA UNIDAD</b>		



## EJERCICIOS



### EJERCICIO 2.A:

#### «La confianza en el grupo»

→ PRIMERA FASE:	<b>GRUPOS PEQUEÑOS</b>
→ SEGUNDA FASE:	<b>PLENARIA</b>
→ TERCERA FASE:	<b>AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA</b>

Este ejercicio pretende servir de continuidad para lo realizado en el Manual 3 del Sistema de Orientación Profesional y Laboral, principalmente en cuanto a la importancia de darse cuenta que la pertenencia a grupos de referencia y a redes sociales se hace en base a la confianza en las personas y que sin ésta, la construcción que se pueda hacer falla desde sus cimientos.

#### → PRIMERA FASE: **GRUPOS PEQUEÑOS**

Este ejercicio busca demostrar que se puede desarrollar la confianza entre los miembros del grupo y que esto se puede demostrar a través de acciones concretas tales como la del ejercicio.

Se trata de realizar un ejercicio que permita mostrar cómo dependen unos/as de otros/as y cómo pueden potenciarse a través de la confianza mutua. Se intenta igualmente que los integrantes tengan la experiencia de la doble función que puede tener un grupo: proteger y dar libertad a sus miembros para definir sus caminos.

Se puede comunicar que se trabajará en tres situaciones diferentes. En cada una de ellas, un miembro del curso simulará ser ciego y deberá atravesar la sala para llegar a una meta que se le ha mostrado previamente. En el camino a la meta hay una serie de obstáculos que deberá sortear con la ayuda del grupo.

Se forman tres grupos de voluntarios/as, el resto observa.

En un primer grupo, cuando la persona trata de desplazarse los miembros del grupo están tan cerca de ella que le impiden moverse o decidir por donde caminar. En un segundo grupo, los miembros se encuentran a la distancia precisa, dan libertad de movimiento, pero anticipan los obstáculos. En el tercer grupo, la persona no encuentra el apoyo necesario y, en algunas ocasiones, se enfrenta sola a los obstáculos.

Para expresar posteriormente sus impresiones en la plenaria, los/as voluntarios/as de los grupos podrían ayudarse con las preguntas contenidas en el formulario N° 2.1 y los/as demás que observan podrían comparar los comportamientos de los tres grupos e intercambiar ideas en función de temas tales como los que se proponen en el formulario N° 2.2.

La propuesta de este ejercicio pretende ser sólo un ejemplo del tipo de ejercicio que se puede realizar para mostrar:

- a) La dependencia que tienen los seres humanos entre sí.
- b) La necesidad de confiar y no creer que solos/as se puede avanzar y desarrollarse.

La idea sería realizar este ejercicio o cualquier otro a través del cual se pueda conseguir el mismo propósito.

Los puntos importantes de abordar podrían ser:

- La necesidad de una confianza inteligente y razonada y no una confianza ingenua e impulsiva que se entrega a personas que no se conoce y que pueden traicionarla con mucha facilidad.
- La necesidad de confiar respetando la diversidad de las personas, y no solamente en las personas que se parecen a nosotros, porque tienen el mismo sexo o porque piensan igual, o porque son del mismo pueblo, etc.
- El grupo debe proteger y ayudar a sus miembros sin quitarles la libertad de decidir sobre su vida y afirmar su individualidad. A su vez, los miembros de un grupo deben preservar al grupo de las tendencias a la dispersión por presiones que vienen desde fuera o desde dentro.

**Formulario N° 2.1**

Para los/as voluntarios/as de los grupos

1. ¿Qué ha sentido?
2. ¿Cómo ha percibido al grupo?
3. ¿Qué es lo que más le ha gustado?
4. ¿Hay algo que le haya molestado? ¿Qué?
5. ¿Puede relacionar esta necesidad de confianza con el trabajo en equipo?

**Formulario N° 2.2**

Para los/as participantes que han observado la experiencia

1. ¿Qué importancia tiene confiar en los grupos?
2. ¿Cuáles son las características que debería tener un grupo para aumentar la confianza de sus miembros en si mismo/a y en el grupo?
3. ¿Cuándo se rompe la confianza en el grupo?
4. ¿Qué puede hacerse para recuperar la confianza en los/as otros/as?

→ SEGUNDA FASE: **PLENARIA**

La plenaria consiste en poner en común lo dialogado dentro de los pequeños grupos, tanto por parte de los/as voluntarios/as de la experiencia, como de los/as observadores.

Cada persona comunica las sensaciones que ha tenido en cada una de las situaciones y el/la docente procura identificar elementos comunes y solicitar que lleguen a algunas conclusiones sobre la confianza y la construcción de confianza.

→ TERCERA FASE: **AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA**



**Formulario N° 2.3: EJERCICIO 2.A – Autoevaluación colectiva**



- A. ¿Qué pasa cuando no existe confianza entre las personas?
- B. ¿Qué pasa cuando existe confianza entre las personas?
- C. ¿Ven alguna diferencia entre la forma en que confían la mayoría de las mujeres y de los hombres? Si su respuesta es positiva, señalar, por favor, la/s diferencia/s.

**EJERCICIO 2.B:****«¿Son importantes los grupos y las redes sociales?»**

→ PRIMERA FASE:	<b>GRUPOS PEQUEÑOS</b>
→ SEGUNDA FASE:	<b>PLENARIA</b>
→ TERCERA FASE:	<b>AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA</b>

Ninguna persona está totalmente sola. Cada una pertenece a algún grupo, porque es parte de una familia, se relaciona con personas en su barrio, en su trabajo, en su iglesia (si practica alguna religión), en su partido político (si es activa en la política partidaria), en un club deportivo, etc. Se pertenece a distintos grupos a lo largo de la vida y en cada uno la persona desempeña un papel (hijo/a, padre/madre, subalterno, jefe, etc.)

Este ejercicio busca que los/as participantes tengan en cuenta la importancia de los grupos de pertenencia, de las amistades y conocidos/as. Una aclaración importante a hacer sería la idea que los grupos y las redes deben servir como fuente de información y contacto, pero que la relación de una persona con su trabajo es en base al mérito y la justicia para cada cual. Ingresar al mundo laboral y progresar en él es una tarea difícil y prácticamente imposible si la persona no se relaciona con otros/as, pero esto es muy distinto a pretender que por el hecho de ser pariente de alguien o de tener un determinado amigo se podrá conseguir un trabajo sin tener las condiciones para ello.

El ejercicio busca también mostrar cómo la posición que tienen dentro de las relaciones con los/as otros/as favorece o dificulta su acceso a distintos tipos de recursos que influyen en el ingreso al campo laboral.

En el caso de las mujeres, las redes familiares y de vecinas son fundamentales, por ejemplo, para apoyarlas en las tareas de cuidado y crianza de los/as hijos en el caso de mujeres trabajadoras. Las redes de amigos/as en los/as jóvenes son igualmente decisivas para acceder a la información sobre fuentes y calidad de trabajo, así como también sobre los comportamientos y desempeños esperables.

**→ PRIMERA FASE: GRUPOS PEQUEÑOS**

Se forman cuatro grupos y cada uno de ellos analiza una de las historias laborales. Se trata de que los integrantes identifiquen en cada historia los grupos de pertenencia de los protagonistas y las personas que más han influido para ingresar y mantenerse en el mercado de trabajo. La idea es que todos/as tengan oportunidad de leer las cuatro historias, pero cada grupo se hará cargo de una para que posteriormente, en la plenaria, entregue sus respuestas sobre ella.

**Historia uno**

Isabel pertenece a una familia numerosa de bajos recursos. Los padres decidieron que los hombres tuvieran mayor escolaridad que las mujeres, porque ellos iban a mantener la familia, mientras que sus hijas estarían en sus casas. Isabel quiere estudiar como sus hermanos, pero por ser mujer le dan menos importancia a sus opiniones. A los 13 años, una amiga le aconseja que trabaje y estudie. Decide, entonces, entrar a trabajar en una casa particular y seguir cursos vespertinos. Debe enfrentar la resistencia del padre, que ve peligroso que su hija salga joven de la casa, pero recibe el apoyo de la madre. En la ciudad donde se traslada se hace de amigas, quienes luego de un tiempo le aconsejan qué hacer para cambiarse a un servicio en mejores condiciones. Ellas le dicen dónde capacitarse y luego le avisan cuando hay vacantes en sus lugares de trabajo.

**Historia dos**

Juan es el hijo del medio de una familia campesina pobre. Desde pequeño su sueño ha sido trasladarse a la ciudad y llegar a ser mecánico. Va a la escuela, le va bien pero no tiene dinero para seguir los estudios en el pueblo vecino, donde hay cursos de mecánica. Aunque existen algunas becas para jóvenes en su situación, ni él ni su familia tienen esa información, ni saben dónde obtenerla. Por casualidad los visitan unos amigos y ellos les informan sobre esta posibilidad. Los padres se entusiasman y acompañan a Juan a hacer las averiguaciones.

### Historia tres

María es hija única. Gracias al estímulo de sus padres, en particular de su padre, ha terminado sus estudios básicos y seguido cursos de perfeccionamiento en mecánica dental. Le importa mucho trabajar, le gusta su independencia y no quiere repetir la situación de su madre, que lamenta no haber tenido una mayor independencia para decidir trabajar o no fuera del hogar.

Tiene un novio que quiere casarse con ella. Pese a que sus padres y suegros presionan para que ella se case y tenga muchos hijos, María trata de llegar a un acuerdo con su novio en cuanto al reparto del trabajo doméstico y a una maternidad y paternidad responsables. Establecen el número y fecha de nacimiento de los hijos para que ambos puedan criarlos y educarlos bien y atender también a sus propios desarrollos personales y como familia.

### Historia cuatro

Manuel entra a trabajar en una fábrica de confecciones como auxiliar. Viene del campo. Al comienzo se siente rechazado por el grupo de trabajadores que son de la ciudad. Luego, como trabaja bien y ayuda a los trabajadores (les alcanza las piezas), estos lo aceptan y le empiezan a enseñar el uso de las máquinas. Incluso ellos le proponen al jefe de que lo nombren operador. El grupo le enseña a Manuel cómo negociar su salario y condiciones de trabajo.

Para trabajar cada historia, el grupo podría ayudarse con las preguntas del formulario N° 2.4.

**Formulario N° 2.4**

1. ¿Cuáles son los grupos de referencia de cada uno/a de los/as protagonistas de cada historia?
2. ¿Quiénes los conformaban?
3. ¿Cómo influyeron las personas de esos grupos en las decisiones que tomaron los protagonistas?
4. ¿Qué dificultades encontraron las personas para seguir estudios e ingresar al trabajo?

**→ SEGUNDA FASE: PLENARIA**

Un/a representante de cada grupo entrega el análisis de la historia. El/la docente procura estimular comentarios desde los/as integrantes de los otros grupos e impulsar que el grupo llegue a algunas conclusiones.



→ TERCERA FASE: **AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA**



**Formulario N° 2.5: EJERCICIO 2.B – Autoevaluación colectiva**



Las preguntas que se les proponen a continuación se refieren a este caso:

Miguelina es una mujer solitaria. «Prefiero andar sola que mal acompañada», es su dicho preferido. Sus padres están muertos y se relaciona muy poco con sus otros parientes. Ella ha tenido una desilusión amorosa muy grave y considera que tampoco tiene «suerte» con las amigas.

- A. ¿Piensan Uds. que ella debería seguir tal como está? ¿Por qué?
- B. ¿Qué podría hacer Miguelina frente a su situación actual?



**EJERCICIO 2.C:**

«¿A cuáles grupos pertenezco?»


- |                 |                                 |
|-----------------|---------------------------------|
| → PRIMERA FASE: | <b>GRUPOS PEQUEÑOS</b>          |
| → SEGUNDA FASE: | <b>PLENARIA</b>                 |
| → TERCERA FASE: | <b>AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA</b> |

El ejercicio tiene por finalidad que los/as participantes identifiquen sus grupos de referencia más importantes. Sin embargo, el/la docente debería también llamar la atención en el hecho que no todos/as los/as integrantes de un grupo de referencia actúan en el mismo sentido y ejercen la misma influencia. En una familia, la madre puede haber alentado a la hija a trabajar y haberle ayudado activamente en el cuidado de sus nietos/as cuando la hija ingresó al trabajo, mientras el padre puede oponerse pensando que el trabajo fuera del hogar no es actividad para las mujeres.

→ PRIMERA FASE: **GRUPOS PEQUEÑOS**

Se forman grupos de cinco a seis personas y colectivamente identifican los grupos de referencia más importantes en sus vidas.

En cada grupo se podrían debatir los temas sugeridos en el Formulario N° 2.6 a partir de la experiencia o conocimiento personal de sus miembros.


**Formulario N° 2.6**

Grupos de referencia	
1.	3.
2.	4.

Temas de debate
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Importancia de los distintos grupos en la formación e ingreso laboral de sus miembros; papel de sus integrantes: padre, madre, hermano/as, amigos/as, profesores/as, compañeros/as.</li> <li>• ¿La influencia de la familia es similar en hombres y mujeres en lo que respecta a formación e ingreso al mundo laboral?</li> <li>• Situaciones en las cuales el papel de los grupos ha sido positivo o, por el contrario, sus miembros han obstaculizado el desarrollo personal: razones y posibles soluciones.</li> <li>• Recursos que los distintos grupos de referencia transfieren a sus miembros en el proceso de formación, búsqueda e ingreso al campo laboral.</li> </ul>

→ SEGUNDA FASE: **PLENARIA**

Un/a representante de cada grupo entrega las conclusiones y el/la docente invita a todos/as a trabajar en ellas hasta obtener las conclusiones generales del gran grupo-curso con relación a algunos o todos los temas de debate incluidos en el formulario N° 2.6.

→ TERCERA FASE: **AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA**



**Formulario N° 2.7: EJERCICIO 2.C – Autoevaluación colectiva**



- A. ¿Han descubierto algo nuevo respecto a la importancia de los grupos en su desarrollo personal y laboral?
- B. La influencia de la familia, ¿es similar en hombres y mujeres?
- C. ¿Cómo podría mejorar una persona (tal vez Uds. mismos/as) su relación con su equipo de trabajo?
- D. ¿Ven alguna diferencia entre la forma que tienen de relacionarse con la familia la mayoría de las mujeres y de los hombres? Si la respuesta es positiva, señalar, por favor, la/s diferencia/s.
- E. ¿Ven alguna diferencia entre la forma que tienen de relacionarse con el grupo laboral la mayoría de las mujeres y de los hombres? Si la respuesta es positiva, señalar, por favor, la/s diferencia/s.

**EJERCICIO 2.D:****«¿Cómo escucho lo que dicen en clase?»**

Un aspecto fundamental en la convivencia humana y en el desarrollo de las personas es la comunicación. La comunicación permite no sólo acceder a la información, recurso fundamental para identificar las oportunidades que ofrece el medio para formarse y acceder al campo laboral. También hace posible conocer las opiniones, puntos de vista, expectativas y metas de los/as otros/as. Mediante la comunicación las personas pueden identificar los problemas que comparten, intercambiar opiniones sobre sus causas, pensar en cómo solucionarlos y ponerse de acuerdo sobre qué hacer o a quién o quiénes acudir para expresar sus demandas.

Escuchar bien lo que los/as otros/as dicen, para evitar malos entendidos, estar atento/a a lo que los otros/as esperan de uno/a, es una importante capacidad a desarrollar que aumenta las posibilidades de ingreso al campo laboral.

Este ejercicio es el primero de varios ejercicios de comunicación que se presentarán en los Módulos de Formación para la Empleabilidad y la Ciudadanía. Los ejercicios están enfocados a preparar para situaciones reales del campo laboral<sup>1</sup> y para las cuatro acciones principales de la comunicación verbal: escuchar, hablar<sup>2</sup>, leer y escribir y han sido adaptados de contenidos de materiales ad hoc<sup>3</sup>.

---

**1** Ver, por ejemplo, «Contenidos de las interacciones entre el trabajador y las personas que lo rodean (supervisor y compañeros) en el entorno específico del grupo de trabajo» (Novick et al., 1998) de los cuales hemos seleccionado y adaptado elementos teniendo como referencia situaciones comunicacionales reales tales como:

- Interacción para requerir órdenes de trabajo al supervisor.
- Interacción ante problemas: comunicar que hay un problema, buscar soluciones.
- Interacción para enseñar/aprender, presente en los procesos de aprendizaje *on-the-job*.

**2** Escuchar y Hablar tanto en comunicación cara a cara como en comunicación telefónica.

**3** Ver, por ejemplo, «Panorama de reglas y formas de la comunicación», Guatemala, Editora Tercer Milenio, Apoyo a la Colección ¡A saber...!, 1999.

Se trata de una actividad de todo el grupo que consiste en lo siguiente:

- a) El/la docente dice algo sin pedir que pongan atención ni que se callen las personas que estuvieran eventualmente hablando. Podría decir, por ejemplo: «El próximo lunes vamos a tener una visita en la clase. Viene de otra ciudad y quiere conversar con Uds. sobre el curso. Me gusta esta idea y les ruego que le entreguen toda la información que puedan». A continuación solicita que reaccionen.
- b) Muy probablemente se podrían esperar reacciones como las siguientes:
  - «No entendí nada».
  - «Disculpe, estaba distraído/a, ¿podría decirlo de nuevo, por favor?».
- c) Ante las reacciones, el/la docente podría, con todo el grupo:
  - anunciar que se trata de un ejercicio de comunicación;
  - conversar sobre lo que es el proceso comunicativo (quién era, en este caso, el emisor/a, quiénes los/as receptores/as y cuál era el mensaje, etc.);
  - explicar en ejemplos los actos comunicativos de escuchar, hablar, leer y escribir;
  - explicar qué es escuchar, la importancia de escuchar y cómo una persona podría escuchar mejor (podrían darse ejemplos de consecuencias negativas por haber escuchado mal, no haber puesto atención, quedarse con lo que se creyó haber escuchado, tener vergüenza de preguntar, etc. y ejemplos de las ventajas de hacer preguntas como la que aparece en la letra b).
- d) Se sugieren algunas estrategias para escuchar más activamente:
  - Poner lo escuchado en sus propias palabras («Quiero saber si entendí bien. En mis propias palabras, lo que Ud. dijo fue que va a venir una visita y que sería bueno que le contáramos sobre el curso...»).
  - Expresar que se entienden los sentimientos del que habla («Parece que Ud. se siente contento/a porque va a venir una visita...»).
  - Hacer preguntas para asegurarse de que uno/a entiende («¿A qué hora va a venir la visita el lunes?»).

- e) Se solicita que se practique esta «escucha activa» a lo menos una vez al día durante el curso y que, para eso, elijan un/a compañero/a distinto/a cada semana con el/la que practicarán.

*Nota:* La práctica de ejercicios de comunicación entre pares que van rotando tiene el objetivo adicional de lograr un mayor conocimiento entre los/as compañeros/as del curso.



#### **EJERCICIO 2.E:**

##### **«Conversando con los/as demás»**

Se trata de una actividad de todo el grupo que consiste en lo siguiente:

- a) El/la docente les recuerda a los/as participantes el ejercicio que hicieron recientemente respecto a escuchar y los invita a avanzar en la comunicación hacia lo que es entre las personas.
- b) Se les pide a dos participantes que pasen en forma voluntaria hacia adelante y conversen brevemente sobre algo (desempeño de papeles). Sería conveniente que los temas de conversación fueran sobre situaciones laborales tales como, por ejemplo, una conversación entre un/a vendedor/a y su cliente, una conversación entre una persona que ofrece un servicio (plomería, peluquería, reparación de muebles, etc.) y la persona que puede solicitar el servicio. Sobre la base de esta conversación, el/la docente introduce las partes de una conversación (apertura, cuerpo, conclusiones y cierre), ilustrando su explicación con los casos concretos.
- c) Se les pide a otros/as dos participantes que pasen hacia delante y conversen ilustrando un contraejemplo de lo que debe ser una conversación (no se saludan, no se escuchan, sino que cada cual se pone a hablar antes de que termine la otra persona, no resumen ni sacan conclusiones sobre lo que hablaron, no se despiden). El/la docente le pide al grupo que analice los problemas que ha habido en esta conversación.

- d) El/la docente reitera las partes de una conversación y explica que estos aspectos son formales, pues pueden cumplirse todos muy bien y la conversación puede tener, sin embargo, un contenido que no vale la pena. Introduce la idea de forma y contenido, insistiendo en la importancia de una conversación con sentido y bien expresada.
- e) Se sugieren algunas estrategias para llevar en mejor forma una conversación:
- Manejo del lenguaje verbal y no verbal.
  - Manejo de la voz (volumen y pronunciación).
  - Manejo de las palabras.
  - Errores frecuentes que se pueden evitar (interrumpir, no terminar las frases, hablar muy bajo o gritar, hablar demasiado poco o en exceso, repetir, hablar en forma agresiva o en forma acomplexada, etc.)
- f) Se solicita que los/as participantes realicen a lo menos una conversación breve al día, primeramente con las personas con las cuales tienen más confianza para ir avanzando después y conversar con un/a docente o con alguna persona que le parezca que tiene mayor autoridad.

*Nota:* El cumplimiento y autoevaluación de esta actividad debería ser registrada por el/la participante en su cuaderno.

**EJERCICIO 2.F:****«Afirmándonos frente a los/as demás»**

- |   |
|---|
| → PRIMERA FASE: <b>GRUPOS PEQUEÑOS</b>          |
| → SEGUNDA FASE: <b>PLENARIA</b>                 |
| → TERCERA FASE: <b>AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA</b> |

Se trata de un ejercicio muy importante, principalmente porque tiene que ver con el desarrollo de la autoafirmación o asertividad. Se llama la atención hacia el primer párrafo que se encuentra en el texto de la Unidad, que se refiere a que las personas deben «aprender a pedir lo que se quiere, a formular correctamente un problema, a hacer y recibir elogios, a defender los derechos propios, a decir que “no” cuando corresponde hacerlo, sin temor, pero dando razones valederas y sin gritos ni rabia».

La asertividad es difícil de trabajar en la mayoría de los grupos. Habitualmente existe un aprendizaje anterior de conductas agresivas (reacciono y respondo mal) o elusivas (eludo dar respuesta, me aílo, me callo para no involucrarme o para evitar ser herido/a). En escenarios más amplios tiende también a existir una atmósfera general de poco diálogo abierto y hay medios de comunicación social que son rápidos para tildar de conflictiva a la persona que dice lo que piensa.

La asertividad es un componente fundamental en el desarrollo de la autonomía y la habilidad de 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. Se expresa en la postura corporal, en los gestos, en la expresión facial, en el tono de voz, en la mirada, en la claridad de lo que se comunica.



La autoafirmación o asertividad es una capacidad que al desarrollarse permite un mejor conocimiento de las necesidades e intereses de cada quién y actuar en armonía con lo que uno/a necesita y quiere. A la vez, esto permite comunicarse con claridad con los/as demás, lo que generalmente es valorado y respetado por los grupos. La asertividad permite mantener la individualidad de los sujetos al interior de un grupo. Sin embargo, la autoafirmación no debe ser confundida con agresividad e imposición de las necesidades e ideas de uno/a sobre otro/a.

El ejercicio consiste en la representación de situaciones conflictivas en las que la persona debe ser capaz de reconocer y defender sus derechos.

#### ➔ PRIMERA FASE: **GRUPOS PEQUEÑOS**

Esta fase está dedicada a que los grupos, de cuatro personas cada uno, se organicen para que dentro de cada uno, una persona represente una situación de las que se proponen a continuación y/o semejantes que el/la docente pudiera considerar relevantes para el curso.

El grupo desarrolla, en conjunto, el final de la situación, es decir, decide cómo seguirá el tema y cómo reaccionará finalmente la persona de ellos que hará la actuación en la plenaria.

Esta fase parece ideal para relevar el tema de la toma de decisiones, haciendo ver que el grupo de cuatro personas deberá tomar, a lo menos, dos decisiones muy importantes:

- a) Elegir una situación para representar.
- b) Decidir un final para la situación.
- c) Elegir la persona que actuará representando la situación.

**Situación uno**

María (o Pedro) va a la tienda y compra una radio.

Al llegar a su casa muy contenta se la muestra a su familia y se da cuenta de que está dañada.

La familia reacciona frente a este hecho y María (o Pedro) decide:

.....

**Situación dos**

María (o Pedro) trabaja de conserje (repcionista) en un edificio de departamentos. Un/a propietario/a de uno de los departamentos le habla todos los días para exigirle que riegue el jardín, limpie los vidrios y otras tareas que no corresponden a su compromiso de trabajo. En esta situación, María (o Pedro) decide:

.....

**Situación tres**

María (o Pedro) está en un grupo de amigos/as con los/as cuales trabaja. Todos/as discuten sobre un tema. Todos/as los/as amigos/as están de acuerdo, pero María (o Pedro) tiene otra opinión. En esta situación, María (o Pedro):

.....

**Situación cuatro**

María (o Pedro) está en su casa. Su pareja llega molesta y al verlo/a sentado/a le dice: «Es el colmo, mientras yo trabajo todo el día, tú, como siempre, estás ahí sin hacer nada». Entonces, María (o Pedro):


.....

→ SEGUNDA FASE: **PLENARIA**

- Representación de una situación por parte de cada grupo.
- Discusión grupal sobre el comportamiento del o la protagonista en la afirmación de sus intereses. Para esta discusión puede ayudar el que cada participante registre sus opiniones en el formulario N° 2.8.

En esta fase se podría aprovechar a destacar los siguientes aspectos:

- a) El valor de la crítica bien hecha. Se podría recordar que «criticar» viene de «cernire» que significa pasar por un cedazo. Como la acción de pasar, por ejemplo, harina por un cedazo, puede ser muy cercana a los/as participantes, se podría aprovechar de mostrar que lo que queda arriba no es necesariamente malo; es, de todos modos, harina. En el proceso de cernir se trata, más bien, de obtener lo mejor y no necesariamente de distinguir entre bueno y malo.
- b) El valor del uso de tecnología. Hacer una crítica al azar sobre la representación es distinto de una crítica basada, por ejemplo, en una pauta de factores como la que se propone en el formulario N° 2.8.

 <b>Formulario N° 2.8</b>				
ASPECTO	Situación 1	Situación 2	Situación 3	Situación 4
Actitud corporal				
Gestos				
Mirada				
Expresión de la cara				
Tono de voz				
Claridad de lo que dice				
Logro obtenido				
Grado de autoafirmación				

Luego se solicita a los/as participantes que contesten en conjunto las preguntas contenidas en el formulario N° 2.9.

**Formulario N° 2.9**

1. ¿Por qué es difícil autoafirmarse frente a los demás?
2. ¿Como reaccionan los demás frente a una persona que no defiende sus puntos de vista o intereses?
3. ¿En qué forma les podría ayudar la autoafirmación en el estudio? Dar, por favor, un ejemplo.
4. ¿En qué forma les podría ayudar la autoafirmación en el trabajo? Dar, por favor, un ejemplo.
5. ¿Notan alguna diferencia entre la forma que tienen de autoafirmarse la mayoría de las mujeres y de los hombres? Si la respuesta es positiva, señalar, por favor, la/s diferencia/s y dar un ejemplo.

El trabajo de esta plenaria debería ser selectivo, focalizado en obtener conclusiones de algunas de las preguntas.

→ TERCERA FASE: **AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA**

**Formulario N° 2.10: EJERCICIO 2.C – Autoevaluación colectiva**

Esta autoevaluación colectiva podría consistir en que todos/as señalen cuáles son los aspectos que más les cuestan para autoafirmarse y se propongan un plan de desarrollo a través del cual van a trabajar cada aspecto durante una semana.

Por ejemplo, si la conclusión fuera que lo que más les cuesta o lo que les cuesta a la mayoría es decir las cosas claramente, pero sin enojarse, y mirar a el/la interlocutor/a a los ojos al momento de hablar, el curso podría organizarse en pares y cada par comprometerse a observarse entre sí sobre cómo están avanzando en la materia, haciendo una semana lo de la forma de hablar y agregando a la semana siguiente el cuidado por tomar contacto visual con la persona con la cual se habla.

## CIERRE DE LA UNIDAD

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

# Unidad modular 3

## Aprendiendo a enfrentar los problemas

### OBJETIVO GENERAL

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

## INTRODUCCIÓN

Por su origen, la palabra *problema* viene del griego y significa *obstáculo* que es necesario vencer. Lo más interesante de esto es que los obstáculos se pueden vencer, es decir, los problemas se pueden resolver. Una persona o un grupo dice que está frente a un problema cuando está en una situación que quiere o necesita enfrentar y para cuya solución no dispone de un camino rápido y/o directo.

La resolución de un problema es un proceso cíclico, porque los buenos resultados obtenidos en un momento se pueden transformar en un punto de partida de nuevos problemas o nuevas perspectivas frente a los problemas.

El aprendizaje de la resolución de problemas favorece el desarrollo personal y social, el sentido crítico y la reflexión y la comunicación individual y colectiva. En el mundo actual, tan cambiante, se hace necesario desarrollar capacidades específicas para aprender a enfrentarse a situaciones problemáticas nuevas. Estas capacidades son variadas, pues incluyen lo afectivo-comunicativo, lo cognitivo y lo relacionado con la acción.

### Capacidades afectivo-comunicativas

- ➔ Comunicación.
- ➔ Cooperación.
- ➔ Autoconfianza.



**Capacidades cognitivas:**

- ➔ Análisis para entender los distintos factores que están operando en una situación problemática.
- ➔ Planificación: manejo de los recursos tales como, por ejemplo, tiempo y dinero.
- ➔ Evaluación: controlar y corregir la realización de tareas.

**Capacidad de acción**

- ➔ Capacidad para actuar con otros/as como miembro o líder de un equipo.
- ➔ Capacidad para revisar en forma personal y colectiva si se ha actuado bien para enfrentar y resolver el problema.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA UNIDAD

- 3.1 Distinguir entre hechos y opiniones y valorar esta distinción como un elemento básico para la comprensión de un problema.
- 3.2 Valorar la reflexión individual y su aporte para la reflexión grupal en el proceso de enfrentar y resolver problemas.
- 3.3 Aplicar técnicas sencillas para identificar los problemas.
- 3.4 Jerarquizar los problemas conforme a algún criterio de ordenamiento.
- 3.5 Aplicar, en ejemplos, técnicas para analizar distintos caminos de solución de los problemas.
- 3.6 Desarrollar capacidades para jerarquizar los problemas.
- 3.7 Elaborar planes de acción para resolver problemas.



Junto con estos objetivos, en la Unidad se procurará desarrollar un conjunto de objetivos destinados a incorporar perspectiva de género para contribuir a mejorar la situación de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y que en este caso se formula en la siguiente forma:

- ➔ Analizar las diferencias en las experiencias de los hombres y de las mujeres respecto a la temática relacionada con enfrentamiento y resolución de problemas.

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

## INFORME SCANS MODIFICADO

### Unidad Modular 3: «Aprendiendo a enfrentar los problemas»

#### 1. PRINCIPALES HABILIDADES BÁSICAS A DESARROLLAR

##### 1.1. **Habilidades relacionadas con la comunicación verbal.**

##### 1.2. Operaciones aritméticas básicas, porcentajes y fracciones.

#### 2. PRINCIPALES HABILIDADES DE PENSAMIENTO A DESARROLLAR

##### 2.1. **Resolución de problemas.**

##### 2.2. **Toma de decisiones.**

#### 3. PRINCIPALES CUALIDADES A DESARROLLAR

##### 3.1. **Autoestima.**

##### 3.2. **Autonomía y autorregulación.**

##### 3.3. Responsabilidad e integridad.

##### 3.4. **Iniciativa.**

#### 4. PRINCIPALES CAPACIDADES A DESARROLLAR

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

##### 4.2. **Acción interpersonal.**

##### 4.3. **Manejo de elementos.**

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


##### 4.3.2. **Manejo de la información**

##### 4.3.3. **Manejo de la tecnología**

## DESARROLLO PEDAGÓGICO

Durante el desarrollo de esta Unidad, se espera estimular el enfrentamiento y la búsqueda de soluciones a problemas cotidianos y el desarrollo de una mayor confianza en la capacidad individual y grupal para la solución de los problemas.

El aprendizaje se sustentará en el análisis de situaciones concretas, cotidianas, que se ponen en común. Los ejercicios individuales y grupales deberían permitir a los/as participantes encontrar las semejanzas y diferencias en las observaciones, compartir capacidades, diferenciar lo que ven de lo que creen, encontrar nuevas soluciones y trabajar las acciones como un ciclo que precisa planificarse, implementarse y evaluarse.

 <b>Aprendiendo a enfrentar los problemas</b>		
Objetivos específicos	Contenidos	Experiencias de aprendizaje
<b>3.1</b> Distinguir entre hechos y opiniones y valorar esta distinción como un elemento básico para la comprensión de un problema.	Hechos y opiniones. Definiciones y diferencias. Consecuencias de confundir un hecho con una opinión.	➔ <b>EJERCICIO 3. A:</b> «Diferenciando hechos de opiniones».
<b>3.2</b> Valorar la reflexión individual y su aporte para la reflexión grupal en el proceso de enfrentar y resolver problemas. <b>3.3</b> Aplicar técnicas sencillas para identificar los problemas. <b>3.4</b> Jerarquizar los problemas conforme a algún criterio de ordenamiento.	Los problemas. Problemas cotidianos o habituales y problemas extraordinarios. Importancia del planteamiento del problema. Qué es enfrentar y resolver problemas. La utilidad de ordenar los problemas y jerarquizarlos según su importancia.	➔ <b>EJERCICIO 3.B:</b> «Identificando los problemas cotidianos y ordenándolos según su importancia».
<b>3.5</b> Aplicar, en ejemplos, técnicas para analizar distintos caminos de solución de los problemas. <b>3.6</b> Desarrollar capacidades para jerarquizar los problemas. <b>3.7</b> Elaborar planes de acción para resolver problemas.	Fases de la solución de un problema (identificación, generación de alternativas de solución, análisis crítico de las alternativas y selección de una alternativa, implementación de la solución y evaluación). Experiencias de aprendizaje.	➔ <b>EJERCICIO 3.C:</b> «Tratando de mejorar nuestra manera habitual de enfrentar los problemas». ➔ <b>EJERCICIO 3.D:</b> «Elaborando un plan para resolver problemas».
<b>3.8</b> Analizar las diferencias en las experiencias de los hombres y de las mujeres respecto a la temática relacionada con enfrentamiento y resolución de problemas.		Se trata de un objetivo transversal, que se cumple a través de todos los ejercicios.
<b>CIERRE DE LA UNIDAD</b>		

## EJERCICIOS



### EJERCICIO 3.A:

#### «Diferenciando hechos de opiniones»

→ PRIMERA FASE: **PLENARIA**

→ SEGUNDA FASE: **AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA**

Este ejercicio busca mejorar la capacidad de diferenciar entre *lo que ocurre* en una situación (un hecho) y *lo que creemos que ocurre* (una opinión) y valorar la importancia que esto tiene para enfrentar de manera adecuada los problemas.

El ejercicio ofrece una oportunidad privilegiada de enfatizar ideas tales como las siguientes:

- a) Todos/as tenemos problemas y todas las personas tienen problemas, independientemente de sus condiciones de vida.
- b) Muchas veces los sujetos no logran comprender la situación que enfrentan ni responder adecuadamente porque no distinguen entre hechos y opiniones. De esta manera pueden actuar motivados por una opinión que no da cuenta de la situación. Por ejemplo, la opinión de que un programa de capacitación no se interesa por los problemas personales de sus participantes puede llevarlos a desconfiar y no exponer abiertamente sus problemas. Sin embargo, esta opinión puede ser contradictoria a la práctica de la institución que beca a los estudiantes en caso de necesidad y otorga licencia en caso de problemas familiares.
- c) Por otra parte, repetir opiniones sin corroborarlas con los hechos puede llevar a distorsionar lo que sucede en un grupo y afectar las relaciones de confianza entre las personas.

→ PRIMERA FASE: **PLENARIA**

- El/la docente podría presentar, por ejemplo, láminas o transparencias que ilustran situaciones comunes que enfrentan los/as participantes y solicitarles que describan lo que ven.

Las situaciones pueden ser, por ejemplo:

- Escena familiar: Conversación entre los distintos miembros de la familia en torno a una mesa.
- Escena en el mercado.
- Escena de búsqueda de trabajo.

Luego, se realiza lo siguiente:

- ➔ Se anotan en la pizarra las ideas principales de cada uno de los relatos que hace el grupo de las distintas escenas.
- ➔ Se repasan los relatos, preguntando frente a cada afirmación si se trata de un hecho o de una opinión.
- ➔ Se estimula y conduce una conversación sobre la importancia que tiene diferenciar los hechos de las opiniones y cómo a veces las personas «se fabrican» problemas, porque hemos considerado como real algo que es solamente una opinión de alguien.

→ SEGUNDA FASE: **AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA****Formulario N° 3.1: EJERCICIO 3.A – Autoevaluación colectiva**

- A. Lean, por favor, las dos afirmaciones siguientes e indiquen cuál de ellas es un hecho y por qué piensan que lo es:
- i) «Carlos estuvo andando en bicicleta ayer en la tarde. Lo encontré cuando yo iba de vuelta a mi casa».
  - ii) «Carlos debe haber estado andado en bicicleta ayer en la tarde, porque se le nota muy cansado».
- B. En los programas de radio y televisión, ¿consideran Uds. que se presentan más hechos u opiniones? ¿Cómo lo pueden notar?
- C. ¿Qué puede pasar si uno/a confunde un hecho con una opinión?
- D. ¿Perciben Uds. una diferencia en la forma en que los hombres y las mujeres enfrentan los hechos? Si la hubiera, ¿en qué consiste?

**EJERCICIO 3.B:**

«Identificando los problemas cotidianos y ordenándolos según su importancia»

- |   |
|---|
| → PRIMERA FASE: <b>TRABAJO EN DOS GRUPOS</b>    |
| → SEGUNDA FASE: <b>PLENARIA</b>                 |
| → TERCERA FASE: <b>AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA</b> |

Este ejercicio tiene una importancia central: promover que los/as participantes sean capaces de ordenar un listado de acuerdo a algún criterio, en este caso, ordenar problemas según el grado de insatisfacción y preocupación que les producen. Se tratará de identificar las razones que usan las personas para jerarquizar los problemas y si hay alguna diferencia entre los hombres y las mujeres respecto a este tema.

Para la *caja de herramientas* para la empleabilidad, la capacidad de jerarquizar es una capacidad altamente valorable y que le servirá mucho a un trabajador/a para distinguir prioridades en su vida familiar y en su trabajo y actuar en consecuencia.

Por otra parte, se trata tanto de ver cuáles problemas han sido expresados más por los hombres que por las mujeres, y viceversa, y si ambos utilizan los mismos criterios para ordenar jerárquicamente los problemas. En otras palabras, se observa si lo que es importante para unos es igualmente importante para las otras, y viceversa.

Es esperable que las mujeres tiendan a utilizar, por ejemplo, un criterio de importancia según la consecuencia que el problema tenga en la vida familiar, mientras que los hombres se centren más en lo que afecta directamente al trabajo.


Para iniciar el ejercicio es generalmente útil que el/la docente muestre al curso algunos ejemplos de problemas, para orientar el tipo de contenido que espera que los/as participantes aborden. Problemas en la búsqueda de empleo podrían ser, por ejemplo, no saber cómo hacer una llamada telefónica para concertar una entrevista, poca experiencia para comunicar lo que uno/a sabe hacer, la dificultad de hablar sobre el sueldo a ganar, no saber qué ropa sería adecuada para presentarse, las dificultades geográficas para llegar a los lugares donde hay que buscar empleo, etc. Problemas en el trabajo podrían ser, por ejemplo, tener malas relaciones con alguna persona, no lograr establecer con claridad las funciones y responsabilidades, no saber cómo desempeñarse en algunos aspectos técnicos, etc.



➔ PRIMERA FASE: **TRABAJO EN DOS GRUPOS**

Los/as participantes son invitados a organizarse en dos grupos, uno de los hombres y otro de las mujeres del curso y a anotar en el formulario N° 3.2 los problemas que consideran se presentan más comúnmente en el trabajo o en la búsqueda de trabajo. Se sugiere que se explique lo que es un problema real y cómo muchas veces el problema se confunde con un síntoma, una consecuencia o la solución más obvia. Algunos ejemplos:

- Nicolás dice: «mi problema es que no tengo aspirinas». Quizás el problema real es el dolor de cabeza y no la solución más obvia que es la aspirina. Más aún, el dolor de cabeza puede ser sólo un síntoma de un problema más de fondo.
- Adriana se queja todo el tiempo en el siguiente sentido: «Tengo el tremendo problema de no poder encontrar un empleo». ¿Será esto realmente el problema? A veces la persona busca un tipo de empleo para el cual no cuenta con las capacidades suficientes. Poco va a conseguir si sigue buscando en esas circunstancias. El problema real puede que sea otro: la falta de desarrollo de determinadas capacidades o la insistencia en buscar un tipo de empleo no adecuado para su persona...

 <b>Formulario N° 3.2: Principales problemas</b>		
En la búsqueda de trabajo	En el trabajo	Otros

→ SEGUNDA FASE: **PLENARIA**

- Se les pide a los representantes de cada grupo que lean dos problemas de cada columna, y les solicita que se fijen en cuáles se repiten. Posteriormente, los invita a concentrarse en la columna «Búsqueda de trabajo» y escribe en el pizarrón cuatro problemas elegidos por los grupos por ser muy frecuentes.
- Se busca que hombres y mujeres comparen si han anotado problemas iguales o distintos en el ingreso al mundo laboral.

Tal vez un punto importante de destacar es que si bien los problemas tienen mucho que ver con cada persona y la forma en que cada cual enfrenta los desafíos, lo cierto es que los/as participantes, como colectivo social, comparten problemas comunes.

Algo útil para favorecer el conocimiento mutuo entre mujeres y hombres y una mayor sensibilidad frente a los problemas de las mujeres, es preguntarse por las semejanzas y diferencias entre los problemas que ellos/as enfrentan. Las diferencias pueden deberse a sus distintas experiencias de vida y a las menores oportunidades de las mujeres: menor acceso a la educación, oportunidades de empleo más restringidas, poco reconocimiento de sus capacidades como trabajadoras. La existencia de problemas comunes contribuye a generar una conciencia colectiva y permite a las personas dejar de atribuirlos sólo a características o deficiencias personales. Conocer las diferencias entre hombres y mujeres ayuda a cada uno/a a ponerse en el punto de vista de el/la otro/a.

Poner en orden los problemas es un primer paso para la solución de los mismos. No todos los problemas pueden resolverse a la vez y algunos son la causa de otros que se derivan de ellos. Por eso, es tan importante también estimular a los/as participantes para que expongan los criterios que usaron para jerarquizarlos.

**Formulario N° 3.3**

Problemas comunes al grupo de hombres y mujeres	Problemas más comunes al grupo de mujeres	Problemas más comunes al grupo de hombres

Se pide a los dos grupos que traten de ordenar su lista de problemas según la importancia que le atribuyen a cada uno.

**Formulario N° 3.4**

Problemas según orden de importancia (de más importante a menos importante)

- A continuación, se solicita que reflexionen sobre cuál ha sido la razón utilizada para decidir cuál problema era más importante o igualmente importante que otro. Podría facilitar la reflexión dar ejemplos de razones tales como las consecuencias de no hacer algo o el costo de equivocarse o el perjuicio para la situación económica, etc.
- Sería muy conveniente que los/as participantes analizaran si han utilizado siempre el mismo tipo de razón o si han elegido un problema como importante por una razón y otro por otra y vieran, también, que pueden analizar que un determinado problema es importante por varias razones y no sólo por una.

**Formulario N° 3.5**

RAZONES comunes en hombres y mujeres	RAZONES que usan con más frecuencia los hombres	RAZONES que usan con más frecuencia las mujeres

Se podría hacer una síntesis final demostrando la importancia de diferenciar entre distintos problemas y jerarquizarlos. También sería interesante señalar la importancia de identificar los problemas comunes y entender las diferencias, si existieran, entre hombres y mujeres. La existencia de problemas comunes contribuye a generar una conciencia colectiva y permite a las personas dejar de atribuirlos sólo a características o deficiencias personales. Conocer las diferencias entre hombres y mujeres ayuda a ponerse en el punto de vista de el/la otro/a y profundizar una mutua comprensión.

→ TERCERA FASE: **AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA**



**Formulario N° 3.6: EJERCICIO 3.A – Autoevaluación colectiva**



- A. Lean, por favor, con atención estas dos situaciones e indiquen cuál de las dos responde en mejor forma a la idea del problema real:
  - i) «No me pude despertar a tiempo, porque no tengo reloj despertador».
  - ii) «No me pude despertar a tiempo, porque no me preocupé de asegurarme cómo hacerlo».
- B. ¿Cuáles son los tipos de problemas que se dan más comúnmente en la búsqueda de trabajo?
- C. ¿Cuáles son los tipos de problemas que se dan más comúnmente en el trabajo?
- D. ¿Perciben Uds. una diferencia entre los tipos de problemas que tienen la mayoría de los hombres y los que tienen la mayoría de las mujeres? ¿A qué creen que se deben estas diferencias?
- E. ¿Por qué es conveniente ordenar los problemas de acuerdo a la importancia que tienen?
- F. En una situación de trabajo, ¿cómo podrían darse cuenta de cuáles son los problemas más importantes que se les presentan?

**EJERCICIO 3.C:****«Tratando de mejorar nuestra manera habitual de enfrentar los problemas»**

→ PRIMERA FASE:	<b>PRESENTACIÓN DE EL/LA DOCENTE</b>
→ SEGUNDA FASE:	<b>GRUPOS PEQUEÑOS</b>
→ TERCERA FASE:	<b>PLENARIA</b>
→ CUARTA FASE:	<b>AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA</b>

En los Manuales del Sistema de Orientación Profesional y Laboral se ha tratado de problematizar la realidad y abordarla desde una perspectiva más sistemática, tratando de identificar los problemas y enfrentarlos de una manera adecuada. Ser capaz de tomar decisiones es una capacidad muy valorada actualmente, pero lo que poco se dice es que si la persona no aprende a decidir de joven y bien, lo más probable es que pase toda la vida tratando de cumplir decisiones tomadas por otros. Ahora bien, en este ejercicio se procurará continuar la reflexión ya en marcha y avanzar hacia lo que es, técnicamente, identificar el problema real, valorarlo en su importancia y tratar de darle una solución adecuada.

El/la docente puede demostrar cómo las personas tienden a reiterar las formas de abordar los problemas. Muchas veces el problema persiste, porque las personas no analizan desde nuevos puntos de vista la situación problemática y no incursionan en nuevas soluciones. Puede referirse a experiencias creativas y exitosas de resolver problemas. Por ejemplo, los casos de mujeres que al no haber sido aceptadas en un lugar de trabajo por estereotipos sobre el trabajo femenino, en lugar de desanimarse o insistir aisladamente, generaron su propio empleo vendiendo comida a los trabajadores hombres de las industrias. Mujeres jefes de familia que al no poder abordar la sobrevivencia se unen con otras en su situación para incrementar los recursos (comedores populares) y organizarse para solicitar servicios.

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

- El/la docente explica la finalidad de ejercicio: Reflexionar sobre la forma habitual en que las personas enfrentan los problemas, y estimular la búsqueda de nuevas soluciones.
- El/la docente podría presentar un ejemplo sobre un problema tal como «querer capacitarse y no tener tiempo para hacerlo» y algunas posibles respuestas que se dan habitualmente como solución:

**«No tengo tiempo para salir a capacitarme»**

- Me aguanto.
- Me entristezco y me aíso de los/as demás.
- Me enoja con mis familiares y los/as trato mal.
- Trato de ver cómo distribuir mejor las tareas para que me alcance el tiempo para capacitarme.
- Distribuyo las tareas con otras personas de mi familia.

Se pueden hacer también pequeños ejercicios de generar alternativas, tales como los siguientes:


- a) Mostrar un cubo papelerero o un objeto cualquiera del aula y pedirles a los/as participantes que digan para qué sirve y para qué otras cosas más podría ser útil. Se sorprenderá el grupo viendo la cantidad de usos alternativos que pueden surgir.
- b) Tomar uno de los problemas que haya destacado el curso y pedir que generen alternativas de solución, no importando que sean muy distintas a lo que están acostumbrados/as.

→ SEGUNDA FASE: **GRUPOS PEQUEÑOS**

- El/la docente les solicita a los/as participantes que trabajen en grupos de a cuatro o cinco personas pidiéndoles que anoten problemas habituales que enfrentan y la manera en que habitualmente los enfrentan.

El énfasis en estas fases y en la autoevaluación colectiva debería estar puesto en:

- La necesidad de no paralizarse frente a un problema y considerar que siempre hay más de una manera de hacer algo y que se puede pensar en alternativas rutinarias y no tan rutinarias para resolver los problemas.
- La conveniencia de mostrar que hay formas más exitosas de resolver problemas y que se puede aprender de ellas.
- La valoración que se puede hacer de las diferencias entre los hombres y las mujeres.
- Las ventajas de abordar los problemas colectivamente y aprender los unos de los otros y viceversa.

 <b>Formulario N° 3.7</b>	
Problema habitual	Forma habitual de resolverlo




→ TERCERA FASE: **PLENARIA**

Se pone en común el trabajo de los grupos y se invita a reflexionar sobre:

- a) La forma en que identificaron los problemas.
- b) Si se acordaron de ver si un problema era más importante que el otro, para saber por dónde empezar el trabajo de tratar de resolverlos (la importancia de ir integrando y utilizando lo que se aprende).
- c) Si será posible mejorar la forma de resolver los problemas mediante el desarrollo de nuevas habilidades y cambios de actitud frente a los mismos.

Para facilitar la reflexión, el/la docente podría proponer algunos casos para discusión, tratando de mostrar a través de los mismos ejemplos concretos dados por los/as participantes, que es posible pensar en nuevas soluciones. Así, todo el curso podría contribuir a llenar un formulario como el siguiente, en el cual anoten en las columnas 1 y 2 dos problemas que ya hayan expresado en el trabajo de grupos pequeños y creen nuevas soluciones.

 <b>Formulario N° 3.8</b>			
Problemas habituales	Soluciones habituales	Nuevas soluciones	Capacidades que debe reforzar

Se les podría indicar como trabajo para el día siguiente:

- a) Reflexionar sobre cómo cada persona identifica, ordena (si es que los ordena) y resuelve sus problemas.
- b) Analizar cómo las capacidades ya adquiridas pueden serles útiles para abordar los problemas.

→ CUARTA FASE: **AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA**



**Formulario N° 3.9: EJERCICIO 3.C – Autoevaluación colectiva**



- A. ¿Es posible buscar nuevas formas de solucionar los problemas?  
¿En qué consisten?
- B. Sírvanse nombrar dos actitudes que ayudan a la creación de nuevas soluciones para los problemas. ¿Cómo están Uds. respecto al desarrollo de estas actitudes? ¿Qué podrían hacer para desarrollarlas más?
- C. ¿Perciben Uds. una diferencia en la forma que tiene la mayoría de los hombres y de las mujeres para crear nuevas soluciones para los problemas? Si hubiera diferencias, ¿en qué consisten y a qué creen que se deben?
- D. ¿Perciben Uds. una diferencia en las actitudes que pone en práctica la mayoría de los hombres y de las mujeres para crear nuevas soluciones para los problemas? Si hubiera diferencias, ¿en qué consisten y a qué creen que se deben?

**EJERCICIO 3.D:****«Elaborar un plan para resolver un problema»**

→ PRIMERA FASE:	<b>GRUPOS PEQUEÑOS 1</b>
→ SEGUNDA FASE:	<b>PRIMERA PLENARIA</b>
→ TERCERA FASE:	<b>GRUPOS PEQUEÑOS 2</b>
→ CUARTA FASE:	<b>SEGUNDA PLENARIA</b>
→ QUINTA FASE:	<b>AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA</b>

Este ejercicio es particularmente apropiado para destacar el uso de tecnología en el sentido de:

- a) comentar que *tecnología* no es sinónimo de *tecnología informática* y que cuando se elabora un plan para hacer algo, se sigue un procedimiento y se utilizan instrumentos, se está, en realidad, usando tecnología;
- b) la diferencia entre abordar un problema en forma intuitiva, aproximándose a él sin una reflexión previa y tratando de resolverlo por ensayo o error, y de elaborar un plan que permita entender en qué consiste el problema, considerar alternativas de solución, seleccionar fundadamente una alternativa e implementarla.

El/la docente explica la importancia de elaborar un plan para resolver los problemas que se presentan en los distintos ambientes, especialmente el laboral.

➔ PRIMERA FASE: **GRUPOS PEQUEÑOS 1**

En grupos pequeños, los/as participantes eligen entre los distintos problemas que mujeres y hombres han identificado como importantes en el proceso de búsqueda de trabajo. Se ponen de acuerdo en los criterios de selección. Eligen dos problemas, uno comunicado por los hombres y otro por las mujeres.

A los efectos de la selección de un problema en cada grupo, sería interesante explicitar las dificultades de un diálogo para intercambiar ideas y ponerse de acuerdo sobre la decisión final. Para esto se podría, por ejemplo:

- a) Destacar la importancia de tomar *iniciativa*, de que alguien proponga un problema y fundamente su proposición, dando una o más razones sobre por qué ese problema debe ser elegido.
- b) Destacar los procesos de toma de decisiones, haciendo ver que requieren de análisis y reflexión y que toda decisión tiene una consecuencia que la persona debe estar dispuesta a asumir.

**→ SEGUNDA FASE: PLENARIA**

E/la docente explica a los/as participantes que resolver un problema exige saber si se cuenta con las condiciones necesarias para hacerlo, para lo cual conviene ayudarse respondiendo, por ejemplo, a las preguntas contenidas en el formulario n°3.10.

**Formulario N° 3.10**

1. ¿Qué se quiere conseguir?
2. ¿Quién tiene que realizarlo?
3. ¿Cómo?
4. ¿Cuándo?
5. ¿Dónde?
6. ¿Con qué medios se cuenta?


Las preguntas que se plantean en esta fase forman parte de la *caja de herramientas* que toda persona debe tener. En este sentido, valdría la pena insistir sobre la necesidad de que cada participante se acostumbre a:

- a) Abordar la realidad sabiendo que es compleja y no como si fuera algo muy simple que se va a entender con gran facilidad. (Enseñar a desconfiar de esas situaciones que parecen tan sencillas que se cree haberlas comprendido de inmediato en toda su amplitud).
- b) Cuestionar la realidad haciéndole preguntas que permitan analizarla y comprender el significado de lo que hay detrás. Ejemplos clásicos podrían ser el de la persona que va al médico porque le duele la cabeza y que si se trata con un buen médico, éste no aceptará que el dolor de cabeza es el problema, sino que buscará lo que causa ese dolor de cabeza.

→ TERCERA FASE: **GRUPOS PEQUEÑOS 2**

Los grupos vuelven a reunirse y planifican la solución de los dos problemas seleccionados por el grupo.

El/la docente entrega a cada grupo dos copias del formulario N° 3.11 para que trabajen en uno con el problema que los hombres han seleccionado y en el otro con el problema que las mujeres han seleccionado.

 <b>Formulario N° 3.11</b>	
Problema	¿Qué se quiere conseguir como solución? (¿cuál es el objetivo que se desea conseguir? o ¿qué tipo de solución se desea conseguir?)
Condiciones para lograr lo que se quiere conseguir	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Qué capacidad personal se debe trabajar especialmente en este caso? (por ejemplo: saber escuchar , auto control, saber conversar, buscar recursos económicos...)</li> <li>2. ¿Quién o quiénes intervienen? (por ejemplo: madre, hijos/as, cónyuge, jefes/as, compañeros/as de trabajo, amigos/as)</li> <li>3. ¿Cómo se lo realizará? (por ejemplo: expresando lo que quiero, escuchando con atención, poniéndonos de acuerdo con los demás)</li> <li>4. ¿Cuál es el mejor momento para realizarlo? (por ejemplo: durante la comida, en los descansos...)</li> <li>5. ¿Dónde? (en qué lugar físico: en la oficina o en el taller, en un parque, en un lugar alejado de las demás personas...)</li> <li>6. ¿Con qué medios se cuenta para resolver los problemas? (por ejemplo: tiempo, dinero, información, amigos/as...)</li> </ol>	

→ CUARTA FASE: **SEGUNDA PLENARIA**

El/la docente invita a poner en común los planes de acción de cada grupo y a reflexionar sobre el procedimiento que han seguido para elaborarlos. El producto de este ejercicio debería ser un acuerdo de la mayoría del curso sobre pasos que se pueden seguir frente a un problema y el procedimiento para elaborar un plan con el fin de resolverlo.

La reflexión que se solicita sobre el procedimiento que han seguido los/as participantes para elaborar un plan para solucionar un problema tiene que ver, evidentemente con:

- a) Una aproximación de tipo científico a la realidad.
- b) Un empleo de tecnología en cuanto a emplear procedimientos e instrumentos para lograr un resultado.
- c) Avanzar en la idea de una *caja de herramientas* de la cual la persona pueda hacer uso frente a una situación determinada.
- d) La manera en que todos/as o la mayoría de los/as participantes, son capaces de llegar a un acuerdo sobre pasos que se pueden seguir frente a un problema y el procedimiento para elaborar un plan con el fin de resolverlo.

→ QUINTA FASE: **AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA**



**Formulario N° 3.12: EJERCICIO 1.C – Autoevaluación colectiva**



- A. Cuando Uds. enfrentan un problema, ¿creen que es importante elaborar un plan de acción para resolverlo? ¿Por qué?
- B. ¿Qué pasos seguirían Uds. para resolver el problema de buscar un trabajo?
- C. Dentro de los pasos identificados para buscar un trabajo, ¿cuál o cuáles creen que son los pasos más difíciles? ¿Por qué?
- D. ¿Con qué recursos cuentan para poder cumplir su plan de acción?
- E. ¿Cuáles son sus principales debilidades para poder cumplir su plan de acción?
- F. ¿Cómo podrían mejorar las debilidades?
- G. ¿Perciben una diferencia entre la forma en que elaboran un plan de acción para resolver un problema la mayoría de los hombres y de las mujeres?  
¿A qué creen que se deben estas diferencias?



## CIERRE DE LA UNIDAD

Este último tiempo está destinado a revisar lo que se ha hecho durante el desarrollo de la Unidad. Tres ideas podrían ser fundamentales en este momento:

- a) Evocar los objetivos de la Unidad pidiéndoles a los/as participantes que los lean en voz alta.
- b) Conversar con ellos/as sobre la forma y grado en que se consideran cumplidos los objetivos.
- c) Pedirles a los/as mismos/as participantes que señalen:
  - Si estiman que necesitan seguir trabajando más adelante alguno de los aspectos tratados en la Unidad y la forma en que podrían hacerlo.
  - Si consideran que pudieran tomar algún compromiso para la aplicación de lo aprendido, a lo largo del curso.

# Anexos

## Formularios, historias y otros

Se publican a continuación los formularios sugeridos en el desarrollo de las Unidades modulares, con el propósito de facilitar la tarea docente y la reproducción de los mismos, lo que posibilita el armado de un texto para los/as participantes adecuado al grupo y al curso.

**Formulario N° 1.1: Conociendo mi propio cuerpo****Pauta de conocimiento corporal****¿VALORO MI CUERPO?**

- ¿Me doy cuenta de lo que significa mi cuerpo, mi cabeza, mis ojos, mis oídos, mi boca, mis brazos, mis manos, mis pies, mis piernas...?

.....

- Al trabajar, ¿cuento con este capital? ¿Cómo lo cuido? ¿Cómo le puedo sacar mayor provecho, pero a la vez cuidarlo para el futuro?

.....

.....

**MIS MANOS**

Fijar la atención en las manos:

- ¿Cómo siento mis manos? ¿Me duelen?

.....

.....

- ¿Cómo uso mis manos en un día cualquiera, desde que me levanto?

.....

.....

- ¿Qué riesgos corren mis manos? En la casa, en la calle, en el centro de formación, en los otros lugares donde voy para trabajar...

.....

.....

- Para trabajar bien, ¿cómo debería cuidar mis manos?

.....

.....

**Formulario N° 1.1: Conociendo mi propio cuerpo****Pauta de conocimiento corporal (continuación)****MIS PIERNAS Y MIS PIES**

Fijar la atención en las piernas y los pies:

- ¿Cómo siento mis piernas? ¿Me duelen?

.....

.....

.....

- ¿Cómo siento mis pies? ¿Me duelen? ¿Están maltratados?

.....

.....

.....

- ¿Cómo uso mis piernas y mis pies en un día cualquiera, desde que me levanto?

.....

.....

.....

.....

- ¿Qué riesgos corren mis piernas y mis pies? En la casa, en la calle, en el centro de formación, en los otros lugares adonde voy para trabajar...

.....

.....

.....

.....

- Para trabajar bien, ¿cómo debería cuidar mis piernas y mis pies?

.....

.....

.....

**Formulario N° 1.1: Conociendo mi propio cuerpo****Pauta de conocimiento corporal (continuación)****MIS OJOS**

- ¿Es importante que vea bien?

.....

.....

- ¿En qué debería prestar especial atención con la vista en el trabajo?

.....

.....

- Para trabajar bien, ¿cómo debería cuidar mis ojos?

.....

.....

**MIS OÍDOS**

- ¿Es importante que escuche a las personas?

.....

.....

- ¿A qué personas tengo que escuchar cuando trabajo?

.....

.....

- En el trabajo, ¿debo escuchar otros sonidos y ruidos que no provienen de las personas? ¿Cuáles?

.....

.....

- ¿Por qué es importante escuchar bien?

.....

.....

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

1. Según su criterio, ¿cuál es el problema? ¿Cómo consideran que reaccionó el jefe de Angélica?

.....

.....

.....

2. ¿Podría el jefe haber actuado en otra forma? ¿Cómo?

.....

.....

3. ¿Cómo consideran Uds. que actuó Angélica?

.....

.....

4. ¿Habría podido Angélica actuar en otra forma? ¿Cómo? ¿Qué hubiera hecho alguno/a de ustedes en su caso?

.....

.....

5. ¿Han reaccionado alguna vez de manera semejante a Angélica? ¿Cuándo?

.....

.....

.....

6. ¿Es diferente el trato que ustedes dan a los/as otros/as según el tipo de persona, su sexo y las situaciones en que se encuentran?

.....

.....

.....

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

**A. ¿Qué aspectos les han servido más para conocerse a sí mismos/as? ¿Por qué?**

.....

.....

**B. Mencionar a lo menos tres formas concretas en que las reacciones de las personas pueden perjudicar el estudio y el trabajo.**

.....

.....

.....

**C. ¿Cómo se podrían mejorar estas reacciones?**

.....

.....

.....

**D. Si varias personas tienen reacciones comunes, ¿han encontrado alguna diferencia entre las reacciones de los hombres y las mujeres?  
¿A qué creen que se debe?**

.....

.....

.....

**E. ¿Hay algún resultado obtenido por los hombres que a las mujeres les parezca interesante de lograr?**

.....

.....

**F. ¿Hay algún resultado obtenido por las mujeres que a los hombres les parezca interesante de lograr?**

.....

.....

Actividades que me agradan	Pequeños premios que podría darme
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	
11.	
12.	
13.	
14.	



**Formulario N° 1.4**

Actividad agradable realizada durante la semana recién pasada	Cómo me sentí después de realizar la actividad

**Formulario N° 1.5: EJERCICIO 1.C – Autoevaluación colectiva**

**A. ¿Consideran Uds. que se tratan bien a sí mismos/as? ¿En qué forma?**

.....

.....

**B. ¿Podrían mejorar la forma en que lo hacen? Sírvanse mencionar a lo menos dos actividades agradables que Uds. podrían realizar para sentirse mejor.**

.....

.....

**C. Sírvanse indicar dos «premios» que Uds. podrían darse para tratarse bien.**

.....

.....

**D. Si experimentan sentimientos de agrado, ¿en qué forma les puede ayudar esto para estudiar mejor?**

.....

.....

.....

**E. Si Uds. experimentan sentimientos de agrado, ¿en qué forma les puede ayudar esto para trabajar mejor?**

.....

.....

.....

**F. ¿Ven alguna diferencia entre el trato que se dan a sí mismos los hombres y el trato que se dan las mujeres? Si la respuesta es positiva, señalar, por favor, la/s diferencia/s.**

.....

.....

.....

**Formulario N° 1.6**

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


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


- A. ¿Cuál o cuáles son los sentimientos que podrían afectar sus respuestas a situaciones nuevas?**

.....

.....

.....

.....

.....

- B. ¿Qué hacen Uds. cuando se encuentran en situaciones semejantes?  
¿Qué más podrían hacer?**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- C. La presencia de sentimientos como la rabia o la tristeza, ¿podrían afectar sus estudios o su trabajo?**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**Formulario N° 1.8**

Personas que admiramos	Cualidades que poseen
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	
11.	
12.	
13.	

[illegible]

MÓDULO DE FORMACIÓN PARA **LA EMPLEABILIDAD**


**Formulario N° 1.11: EJERCICIO 1.E – Autoevaluación colectiva**


- A. Mencionar por lo menos tres cualidades que consideran importantes de desarrollar más para una mejor autoimagen futura.**

.....

.....

.....

- B. ¿Tienen claro el grado de dificultad para desarrollar cada una de esas cualidades?**

.....

.....

- C. ¿Qué podrían hacer para desarrollar la o las cualidades para las que ven menor dificultad?**

.....

.....

- D. ¿Qué podrían hacer para desarrollar la o las cualidades para las que ven una dificultad regular?**

.....

.....

- E. ¿Qué podrían hacer para desarrollar la o las cualidades para las que ven una dificultad mayor?**

.....

.....

- F. ¿Ven alguna diferencia entre las cualidades que desean tener la mayoría de los hombres y de las mujeres? Si la respuesta es positiva, señalar, por favor, la/s diferencia/s.**

.....

.....

.....



## HISTORIAS DE MUJERES

### HISTORIA 1

#### Marta

EDAD: 31 años

ESTADO CIVIL: casada

No. DE HIJOS: 3 (varones 13/8/2 años)

NIVEL EDUCATIVO: Octavo básico

OCUPACIÓN ACTUAL: dueña de casa

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

**HISTORIA 2****Elena**

EDAD: 36 años

ESTADO CIVIL: casada

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

NIVEL EDUCATIVO: Educación Media completa, Técnica en bienestar social

OCUPACIÓN ACTUAL: costurera

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

**HISTORIA 3****Andrea**

EDAD: 49 años

ESTADO CIVIL: casada

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

NIVEL EDUCATIVO: Educación Media incompleta

OCUPACIÓN ACTUAL: trabajadora de la confección

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

**HISTORIA 4****Gloria**

EDAD: 25 años

ESTADO CIVIL: soltera

Nº DE HIJOS: No tiene

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

OCUPACIÓN ACTUAL: obrera textil

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

## HISTORIAS DE HOMBRES

### HISTORIA 1

#### Juan

EDAD: 33 años

ESTADO CIVIL: conviviente

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

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

OCUPACIÓN ACTUAL: Taxista independiente

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

**HISTORIA 2****Pedro**

EDAD: 37 años

ESTADO CIVIL: casado

Nº DE HIJOS: 1 mujer de 9 años

NIVEL EDUCATIVO: segundo medio (10º grado)

OCUPACIÓN ACTUAL: Vigilante en Hotel, encargado de seguridad

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

**HISTORIA 3****Mario**

EDAD: 43 años

ESTADO CIVIL: casado

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

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


OCUPACIÓN : Mayordomo de la Universidad

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



## Formulario N° 1.12

Edad	Acontecimientos	Historia Educativa	Historia laboral
	<b>EJEMPLOS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nacimiento de hermanos</li> <li>• Irse de la casa</li> <li>• Formar pareja</li> <li>• Matrimonio</li> <li>• Nacimiento de hijos</li> <li>• Separación</li> <li>• Enfermedades de hijos o parientes</li> <li>• Viudez</li> <li>• Muerte de familiares</li> </ul>	<b>EJEMPLOS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudio primarios</li> <li>• Estudios de media</li> <li>• Capacitación.</li> </ul>	<b>EJEMPLOS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingreso al campo laboral</li> <li>• Desempleo</li> <li>• Retiro del campo laboral</li> <li>• Reincorporación</li> </ul>
12 años			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			

**Formulario N° 1.13**

Hechos más facilitadores	Edad / Línea de vida	Hechos menos facilitadores



**Formulario N° 1.14: EJERCICIO 1.F – Autoevaluación colectiva**

**A. ¿Qué conclusiones pueden sacar del análisis de las historias de vida?**

.....

.....

.....

**B. ¿Qué conclusiones pueden sacar del análisis de las trayectorias laborales?**

.....

.....

.....

**C. ¿Qué diferencias muestran las historias de vida y trayectorias laborales que han conocido de hombres y mujeres?**

.....

.....

.....

**D. La historia de vida de las mujeres, ¿en qué forma influye en sus trayectorias laborales?**

.....

.....

.....

**E. La historia de vida de los hombres, ¿en qué forma influye en sus trayectorias laborales?**

.....

.....

.....

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

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

**A. ¿Qué podría hacer Ud. para mejorar su trayectoria laboral?**

.....

.....

.....

**B. ¿En qué forma le podría ayudar el estudio a mejorar su trayectoria laboral?**

.....

.....

.....

**C. ¿Qué personas le podrían ayudar a mejorar su trayectoria laboral?**

.....

.....

.....

**D. ¿Hay alguna mejor forma en que pudiera organizarse en su vida familiar para poder estudiar con mayor facilidad?**

.....

.....

.....

**E. ¿Cómo podría organizar su vida familiar más adelante para poder trabajar con mayor facilidad?**

.....

.....

.....

.....

**Formulario N° 2.1****Para los/as voluntarios/as de los grupos**

1. ¿Qué ha sentido?

.....

.....

.....

2. ¿Cómo ha percibido al grupo?

.....

.....

.....

3. ¿Qué es lo que más le ha gustado?

.....

.....

.....

.....

4. ¿Hay algo que le haya molestado? ¿Qué?

.....

.....

.....

.....

5. ¿Puede relacionar esta necesidad de confianza con el trabajo en equipo?

.....

.....

.....

.....

.....

**Formulario N° 2.2**

Para los/as participantes que han observado la experiencia

1. ¿Qué importancia tiene confiar en los grupos?

.....

.....

.....

.....

2. ¿Cuáles son las características que debería tener un grupo para aumentar la confianza de sus miembros en si mismo/a y en el grupo?

.....

.....

.....

.....

3. ¿Cuándo se rompe la confianza en el grupo?

.....

.....

.....

.....

4. ¿Qué puede hacerse para recuperar la confianza en los/as otros/as?

.....

.....

.....

.....

**Formulario N° 2.3: EJERCICIO 2.A – Autoevaluación colectiva**

**A. ¿Qué pasa cuando no existe confianza entre las personas?**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**B. ¿Qué pasa cuando existe confianza entre las personas?**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**C. ¿Ven alguna diferencia entre la forma en que confían la mayoría de las mujeres y de los hombres? Si su respuesta es positiva, señalar, por favor, la/s diferencia/s.**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

### Historia uno

Isabel pertenece a una familia numerosa de bajos recursos. Los padres decidieron que los hombres tuvieran mayor escolaridad que las mujeres, porque ellos iban a mantener la familia, mientras que sus hijas estarían en sus casas. Isabel quiere estudiar como sus hermanos, pero por ser mujer le dan menos importancia a sus opiniones. A los 13 años, una amiga le aconseja que trabaje y estudie. Decide, entonces, entrar a trabajar en una casa particular y seguir cursos vespertinos. Debe enfrentar la resistencia del padre, que ve peligroso que su hija salga joven de la casa, pero recibe el apoyo de la madre. En la ciudad donde se traslada se hace de amigas, quienes luego de un tiempo le aconsejan qué hacer para cambiarse a un servicio en mejores condiciones. Ellas le dicen dónde capacitarse y luego le avisan cuando hay vacantes en sus lugares de trabajo.

### Historia dos

Juan es el hijo del medio de una familia campesina pobre. Desde pequeño su sueño ha sido trasladarse a la ciudad y llegar a ser mecánico. Va a la escuela, le va bien pero no tiene dinero para seguir los estudios en el pueblo vecino, donde hay cursos de mecánica. Aunque existen algunas becas para jóvenes en su situación, ni él ni su familia tienen esa información, ni saben dónde obtenerla. Por casualidad los visitan unos amigos y ellos les informan sobre esta posibilidad. Los padres se entusiasman y acompañan a Juan a hacer las averiguaciones.

### Historia tres

María es hija única. Gracias al estímulo de sus padres, en particular de su padre, ha terminado sus estudios básicos y seguido cursos de perfeccionamiento en mecánica dental. Le importa mucho trabajar, le gusta su independencia y no quiere repetir la situación de su madre, que lamenta no haber tenido una mayor independencia para decidir trabajar o no fuera del hogar.

Tiene un novio que quiere casarse con ella. Pese a que sus padres y suegros presionan para que ella se case y tenga muchos hijos, María trata de llegar a un acuerdo con su novio en cuanto al reparto del trabajo doméstico y a una maternidad y paternidad responsables. Establecen el número y fecha de nacimiento de los hijos para que ambos puedan criarlos y educarlos bien y atender también a sus propios desarrollos personales y como familia.

### Historia cuatro

Manuel entra a trabajar en una fábrica de confecciones como auxiliar. Viene del campo. Al comienzo se siente rechazado por el grupo de trabajadores que son de la ciudad. Luego, como trabaja bien y ayuda a los trabajadores (les alcanza las piezas), estos lo aceptan y le empiezan a enseñar el uso de las máquinas. Incluso ellos le proponen al jefe de que lo nombren operador. El grupo le enseña a Manuel cómo negociar su salario y condiciones de trabajo.

**Formulario N° 2.4**

1. ¿Cuáles son los grupos de referencia de cada uno/a de los/as protagonistas de cada historia?

.....

.....

.....

.....

2. ¿Quiénes los conformaban?

.....

.....

.....

.....

3. ¿Cómo influyeron las personas de esos grupos en las decisiones que tomaron los protagonistas?

.....

.....

.....

.....

4. ¿Qué dificultades encontraron las personas para seguir estudios e ingresar al trabajo?

.....

.....

.....

.....

**Formulario N° 2.5: EJERCICIO 2.B – Autoevaluación colectiva**

Las preguntas que se les proponen a continuación se refieren a este caso:

Miguelina es una mujer solitaria. «Prefiero andar sola que mal acompañada», es su dicho preferido. Sus padres están muertos y se relaciona muy poco con sus otros parientes. Ella ha tenido una desilusión amorosa muy grave y considera que tampoco tiene «suerte» con las amigas.

A. ¿Piensan Uds. que ella debería seguir tal como está? ¿Por qué?

.....

.....

.....

.....

.....

B. ¿Qué podría hacer Miguelina frente a su situación actual?

.....

.....

.....

.....

.....

.....



**Formulario N° 2.6****Grupos de referencia**

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

**Temas de debate**

- Importancia de los distintos grupos en la formación e ingreso laboral de sus miembros; papel de sus integrantes: padre, madre, hermano/as, amigos/as, profesores/as, compañeros/as.
- ¿La influencia de la familia es similar en hombres y mujeres en lo que respecta a formación e ingreso al mundo laboral?
- Situaciones en las cuales el papel de los grupos ha sido positivo o, por el contrario, sus miembros han obstaculizado el desarrollo personal: razones y posibles soluciones.
- Recursos que los distintos grupos de referencia transfieren a sus miembros en el proceso de formación, búsqueda e ingreso al campo laboral.

**Formulario N° 2.7: EJERCICIO 2.C – Autoevaluación colectiva**

- A. ¿Han descubierto algo nuevo respecto a la importancia de los grupos en su desarrollo personal y laboral?**

.....

.....

.....

- B. La influencia de la familia, ¿es similar en hombres y mujeres?**

.....

.....

.....

- C. ¿Cómo podría mejorar una persona (tal vez Uds. mismos/as) su relación con su equipo de trabajo?**

.....

.....

.....

- D. ¿Ven alguna diferencia entre la forma que tienen de relacionarse con la familia la mayoría de las mujeres y de los hombres? Si la respuesta es positiva, señalar, por favor, las diferencias.**

.....

.....

.....

- E. ¿Ven alguna diferencia entre la forma que tienen de relacionarse con el grupo laboral la mayoría de las mujeres y de los hombres? Si la respuesta es positiva, señalar, por favor, las diferencias.**

.....

.....

.....

.....

**Situación uno**

María (o Pedro) va a la tienda y compra una radio.

Al llegar a su casa muy contenta se la muestra a su familia y se da cuenta de que está dañada. La familia reacciona frente a este hecho y María (o Pedro) decide:

.....

.....

**Situación dos**

María (o Pedro) trabaja de conserje (repcionista) en un edificio de departamentos. Un/a propietario/a de uno de los departamentos le habla todos los días para exigirle que riegue el jardín, limpie los vidrios y otras tareas que no corresponden a su compromiso de trabajo. En esta situación, María (o Pedro) decide:

.....

.....

**Situación tres**

María (o Pedro) está en un grupo de amigos/as con los/as cuales trabaja. Todos/as discuten sobre un tema. Todos/as los/as amigos/as están de acuerdo, pero María (o Pedro) tiene otra opinión. En esta situación, María (o Pedro):

.....

.....

**Situación cuatro**

María (o Pedro) está en su casa. Su pareja llega molesta y al verlo/a sentado/a le dice: «Es el colmo, mientras yo trabajo todo el día, tú, como siempre, estás ahí sin hacer nada». Entonces, María (o Pedro):

.....

.....

**Formulario N° 2.8**

ASPECTO	Situación 1	Situación 2	Situación 3	Situación 4
Actitud corporal				
Gestos				
Mirada				
Expresión de la cara				
Tono de voz				
Claridad de lo que dice				
Logro obtenido				
Grado de autoafirmación				

**Formulario N° 2.9**

1. ¿Por qué es difícil autoafirmarse frente a los demás?

.....

.....

.....

2. ¿Como reaccionan los demás frente a una persona que no defiende sus puntos de vista o intereses?

.....

.....

.....

3. ¿En qué forma les podría ayudar la autoafirmación en el estudio? Dar, por favor, un ejemplo.

.....

.....

.....

4. ¿En qué forma les podría ayudar la autoafirmación en el trabajo? Dar, por favor, un ejemplo.

.....

.....

.....

5. ¿Notan alguna diferencia entre la forma que tienen de autoafirmarse la mayoría de las mujeres y de los hombres? Si la respuesta es positiva, señalar, por favor, la/s diferencia/s y dar un ejemplo.

.....

.....

.....

.....

.....

**Formulario N° 2.10: EJERCICIO 2.C – Autoevaluación colectiva**

Esta autoevaluación colectiva podría consistir en que todos/as señalen cuáles son los aspectos que más les cuestan para autoafirmarse y se propongan un plan de desarrollo a través del cual van a trabajar cada aspecto durante una semana.

Por ejemplo, si la conclusión fuera que lo que más les cuesta o lo que les cuesta a la mayoría es decir las cosas claramente, pero sin enojarse, y mirar a el/la interlocutor/a a los ojos al momento de hablar, el curso podría organizarse en pares y cada par comprometerse a observarse entre sí sobre cómo están avanzando en la materia, haciendo una semana lo de la forma de hablar y agregando a la semana siguiente el cuidado por tomar contacto visual con la persona con la cual se habla.

**Formulario N° 3.1: EJERCICIO 3.A – Autoevaluación colectiva**

**A.** Lean, por favor, las dos afirmaciones siguientes e indiquen cuál de ellas es un hecho y por qué piensan que lo es:

i) «Carlos estuvo andando en bicicleta ayer en la tarde. Lo encontré cuando yo iba de vuelta a mi casa».

ii) «Carlos debe haber estado andado en bicicleta ayer en la tarde, porque se le nota muy cansado».

.....

.....

.....

.....

**B.** En los programas de radio y televisión, ¿consideran Uds. que se presentan más hechos u opiniones? ¿Cómo lo pueden notar?

.....

.....

.....

.....

**C.** ¿Qué puede pasar si uno/a confunde un hecho con una opinión?

.....

.....

.....

.....

**D.** ¿Perciben Uds. una diferencia en la forma en que los hombres y las mujeres enfrentan los hechos? Si la hubiera, ¿en qué consiste?

.....


.....

.....

.....

MÓDULO DE FORMACIÓN PARA LA EMPLEABILIDAD



**Formulario N° 3.3**

Problemas comunes al grupo de hombres y mujeres	Problemas más comunes al grupo de mujeres	Problemas más comunes al grupo de hombres



### Formulario N° 3.4

### Problemas según orden de importancia (de más importante a menos importante)

[illegible]

**Formulario N° 3.5**

RAZONES comunes en hombres y mujeres	RAZONES que usan con más frecuencia los hombres	RAZONES que usan con más frecuencia las mujeres


**Formulario N° 3.6: EJERCICIO 3.A – Autoevaluación colectiva**


A. Lean, por favor, con atención estas dos situaciones e indiquen cuál de las dos responde en mejor forma a la idea del problema real:

i) «No me pude despertar a tiempo, porque no tengo reloj despertador».

ii) «No me pude despertar a tiempo, porque no me preocupé de asegurarme cómo hacerlo».

.....

B. ¿Cuáles son los tipos de problemas que se dan más comúnmente en la búsqueda de trabajo?

.....

.....

.....

C. ¿Cuáles son los tipos de problemas que se dan más comúnmente en el trabajo?

.....

.....

.....

D. ¿Perciben Uds. una diferencia entre los tipos de problemas que tienen la mayoría de los hombres y los que tienen la mayoría de las mujeres?

¿A qué creen que se deben estas diferencias?

.....

.....

E. ¿Por qué es conveniente ordenar los problemas de acuerdo a la importancia que tienen?

.....


.....

F. En una situación de trabajo, ¿cómo podrían darse cuenta de cuáles son los problemas más importantes que se les presentan?

.....

.....

[illegible]

**Formulario N° 3.8**

Problemas habituales	Soluciones habituales	Nuevas soluciones	Capacidades que debe reforzar

**Formulario N° 3.9: EJERCICIO 3.C – Autoevaluación colectiva**

**A. ¿Es posible buscar nuevas formas de solucionar los problemas?**

**¿En qué consisten?**

.....

.....

.....

.....

**B. Sírvanse nombrar dos actitudes que ayudan a la creación de nuevas soluciones para los problemas. ¿Cómo están Uds. respecto al desarrollo de estas actitudes? ¿Qué podrían hacer para desarrollarlas más?**

.....

.....

.....

.....

**C. ¿Perciben Uds. una diferencia en la forma que tiene la mayoría de los hombres y de las mujeres para crear nuevas soluciones para los problemas? Si hubiera diferencias, ¿en qué consisten y a qué creen que se deben?**

.....

.....

.....

.....

**D. ¿Perciben Uds. una diferencia en las actitudes que pone en práctica la mayoría de los hombres y de las mujeres para crear nuevas soluciones para los problemas? Si hubiera diferencias, ¿en qué consisten y a qué creen que se deben?**

.....

.....

.....

.....

**Formulario N° 3.10**

1. ¿Qué se quiere conseguir?

.....

.....

.....

2. ¿Quién tiene que realizarlo?

.....

.....

.....

3. ¿Cómo?

.....

.....

.....

4. ¿Cuándo?

.....

.....

.....

5. ¿Dónde?

.....

.....

.....

6. ¿Con qué medios se cuenta?

.....

.....

.....

.....



**Formulario N° 3.11**

Problema	¿Qué se quiere conseguir como solución? (¿cuál es el objetivo que se desea conseguir? o ¿qué tipo de solución se desea conseguir?)
<b>Condiciones para lograr lo que se quiere conseguir</b>	
<p>1. ¿Qué capacidad personal se debe trabajar especialmente en este caso? (por ejemplo: saber escuchar , auto control, saber conversar, buscar recursos económicos...)</p> <p>.....</p> <p>2. ¿Quién o quiénes intervienen? (por ejemplo: madre, hijos/as, cónyuge, jefes/as, compañeros/as de trabajo, amigos/as)</p> <p>.....</p> <p>3. ¿Cómo se lo realizará? (por ejemplo: expresando lo que quiero, escuchando con atención, poniéndonos de acuerdo con los demás)</p> <p>.....</p> <p>4. ¿Cuál es el mejor momento para realizarlo? (por ejemplo: durante la comida, en los descansos...)</p> <p>.....</p> <p>5. ¿Dónde? (en qué lugar físico: en la oficina o en el taller, en un parque, en un lugar alejado de las demás personas...)</p> <p>.....</p> <p>6. ¿Con qué medios se cuenta para resolver los problemas? (por ejemplo: tiempo, dinero, información, amigos/as...)</p> <p>.....</p>	

**Formulario N° 3.12: EJERCICIO 1.C – Autoevaluación colectiva**

- A. Cuando Uds. enfrentan un problema, ¿creen que es importante elaborar un plan de acción para resolverlo? ¿Por qué?

.....

.....

- B. ¿Qué pasos seguirían Uds. para resolver el problema de buscar un trabajo?

.....

.....

.....

- C. Dentro de los pasos identificados para buscar un trabajo, ¿cuál o cuáles creen que son los pasos más difíciles? ¿Por qué?

.....

.....

- D. ¿Con qué recursos cuentan para poder cumplir su plan de acción?

.....

.....

- E. ¿Cuáles son sus principales debilidades para poder cumplir su plan de acción?

.....

.....

- F. ¿Cómo podrían mejorar las debilidades?

.....

.....

- G. ¿Perciben una diferencia entre la forma en que elaboran un plan de acción para resolver un problema la mayoría de los hombres y de las mujeres? ¿A qué creen que se deben estas diferencias?

.....

.....



**Este libro se terminó de imprimir  
en el Departamento de Publicaciones  
de Cinterfor/OIT en Montevideo,  
noviembre de 2000.**