Taller de Habilidades Sociales

Manual del facilitador, la facilitadora



FUNDACIÓN DESARROLLO Y AUTOGESTIÓN BOLIVIA

Taller de Habilidades Sociales

Manual del facilitador, la facilitadora

***Fundación DyA Bolivia** junto a las familias, organizaciones sociales e instituciones, contribuye a los esfuerzos del país para el ejercicio de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, la prevención y erradicación de la explotación laboral infantil.*

El presente manual ha sido elaborado por
Fundación Desarrollo y Autogestión Bolivia

Dirección. *Luis Stacey*
Coordinación. *Patricia Bravo*
Elaboración de contenidos. *Esther Sánchez e Iván Suela*
Diseño y Diagramación. *Raúl Sánchez*

Santa Cruz de la Sierra, Bolivia
Diciembre, 2014

PRÓLOGO

Luego de 8 años de trabajo, impulsando acciones para la prevención y erradicación de la explotación laboral infantil, junto a organizaciones sociales, instituciones públicas, organizaciones de la sociedad civil, medios de comunicación, gremios, sindicatos, familias y con los propios niños, niñas y adolescentes, Fundación DyA Bolivia quiere expresar su reconocimiento a todas aquellas instituciones y personas que de manera decidida y comprometida, aportaron con su tiempo, capacidades, recursos y voluntades para desarrollar esta iniciativa.

Al concluir el proyecto Ñawpaqman Puriy-Kereimba Ch'iki Wawita, vemos a miles de personas con vidas diferentes, instituciones con una nueva visión de cómo hacer políticas públicas a favor de la niñez y adolescencia, organizaciones sociales buscando mejores oportunidades y condiciones de vida para sus comunidades y familias, ciudadanos y ciudadanas comprometidos por un país libre de explotación laboral infantil.

En este contexto, al cierre del proyecto ÑPKCHW, Fundación DyA Bolivia quiere contribuir a una comprensión más amplia de la problemática del trabajo infantil, de la explotación laboral infantil, así como de posibles respuestas y alternativas a dichas problemáticas, generando una reflexión y debate público desde la experiencia generada durante la ejecución del mismo. La puesta en marcha de una estrategia educativa con varios servicios de atención para poblaciones y problemáticas diversas, sumado a una estrategia de mejoramiento de ingresos de familias de sectores rurales y urbanos, de apoyo y fortalecimiento de las capacidades de adolescentes trabajadores, de acciones de sensibilización y movilización social por los derechos de la niñez y adolescencia, y del apoyo y fortalecimiento de políticas públicas, permitieron abordar de manera integral esta iniciativa.

El presente documento recoge la experiencia desarrollada en el trabajo con adolescentes trabajadores de 14-17 años de las ciudades de El Alto y Santa Cruz, a través de la cual compartimos estrategias para que, adolescentes que están trabajando y no pueden dejar de hacerlo (por circunstancias económicas, sociales, etc), tengan mejores oportunidades de vida, de empleo digno, y de ejercicio de sus derechos, y sobre todo, contribuir a la eliminación de las peores formas de trabajo o explotación laboral.

Este esfuerzo conjunto con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, organizaciones de la sociedad civil, municipios, colegios, sector empresarial y con los mismos adolescentes, busca contribuir a los esfuerzos del país para prevenir y erradicar la explotación laboral infantil.

Fundación DyA Bolivia
Proyecto Ñawpaqman Puriy-Kereimba Ch'iki Wawita

ÍNDICE DE CONTENIDOS

05 Presentación

07 Programa Producción Urbana

09 Introducción

11 Capacitación en habilidades sociales

13 Manejo del manual del facilitador, la facilitadora

Me conozco…

20 **1.** Presentación del grupo y concepto de trabajo

24 **2.** Autoconocimiento

32 **3.** Autoestima

38 **4.** Motivación

44 **5.** Liderazgo

Me relaciono…

48 **6.** Comunicación efectiva

56 **7.** Trabajo en equipo

62 **8.** Toma de decisiones y Resolución de conflictos

66 **9.** FODA personal

76 **10.** Sexualidad

82 **11.** Derechos laborales del adolescente

Me preparo…

88 **12.** Empleabilidad

94 **13.** Proyecto de vida

99 Anexos

121 Webgrafía

PRESENTACIÓN

La *Fundación Desarrollo y Autogestión Bolivia* tiene como objetivo apoyar las iniciativas de organizaciones populares a través de la ejecución de proyectos de desarrollo, la realización de estudios, evaluaciones e investigaciones y del impulso de políticas que promueven el desarrollo social y económico de grupos marginados.

¿QUIÉNES SOMOS?

Fundación DyA – Desarrollo y Autogestión es una organización no gubernamental sin fines de lucro, con 25 años de experiencia en la ejecución de proyectos de salud, educación, producción y erradicación de trabajo infantil, que forman parte de la estrategia de desarrollo social y económico de familias, niños, niñas adolescentes y mujeres en situación de vulnerabilidad. La oficina matriz está en Ecuador, y contamos con Programas en Bolivia y Perú.

En *Bolivia DyA*, viene desarrollando acciones desde el año 2007 en diferentes programas de apoyo a niños, niñas y adolescentes trabajadores y sus familias en los departamentos de Santa Cruz, Chuquisaca y La Paz, a través de la implementación de diferentes programas de educación, producción, apoyo a políticas públicas, sensibilización y movilización social por los derechos de la niñez y adolescencia.

Nuestros Aliados

Nuestro trabajo es posible gracias al compromiso de donantes, como el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, UNICEF, Unión Europea, el Fondo Mundial para la Lucha contra la Tuberculosis, Malaria y VIH, Terre des Hommes-Holanda y varias empresas privadas en el marco de sus programas de responsabilidad social empresarial.

Asimismo, *DyA* realiza un trabajo coordinado con municipios, gobiernos departamentales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, el Ministerio de Educación y una relación permanente con las Organizaciones Sociales.

Nuestro Reto

El reto es establecer alianzas con instituciones, organizaciones y actores diversos que generen sinergias para el desarrollo y protección de nuestros niños, niñas y adolescentes, todos trabajando por esta misma meta.

Nuestro Testimonio en Bolivia

Desde el año 2007, *Fundación DyA Bolivia* junto a varias organizaciones indígenas y campesinas, organizaciones de la sociedad civil, gobiernos municipales y entidades guber-

namentales, ejecutamos la iniciativa Ñaupaqman Puriy, Kereimba, Ch´iki Wawita en los departamentos de Santa Cruz, Chuquisaca y La Paz, contribuyendo a la prevención y erradicación de la explotación laboral de niños, niñas y adolescentes.

Nuestra Estrategia

La estrategia de *DyA* incluye acciones de educación, producción, sensibilización y movilización social, incidencia política e investigación, brindando mejores oportunidades educativas a niños, niñas y adolescentes, desde espacios de formación, sensibilización y creación a través del fortalecimiento y mejoramiento de la calidad de las escuelas multigrado, el desarrollo de colegios técnicos agropecuarios y el programa de rezago escolar, entre otros.

Cabe resaltar que dentro de la Ley Avelino Siñani, ha sido incluido el programa de Nivelación para el Rezago escolar, y estamos trabajando conjuntamente con el Ministerio de Educación para que la propuesta funcione a nivel nacional.

Además, contribuimos a que las familias y los adolescentes mejoren sus condiciones de vida, sus capacidades productivas y a prevenir y erradicar el trabajo infantil peligroso a través de programas de capacitación; mejoramiento y desarrollo de emprendimientos; asistencia técnica y provisión de insumos en áreas rurales y urbanas conjuntamente con universidades y organizaciones de la sociedad civil. Adicionalmente, con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social impulsamos el pilotaje de un Programa de Capacitación para el empleo adolescente, que permita contar al país con un programa o política de apoyo a adolescentes trabajadores..

Nuestro Proyecto

El Proyecto Ñawpaqman Puriy, Kereimba, Chi'k'i Wawita (ÑPKChW), implementado por la *Fundación DyA Bolivia*, trabaja con el objetivo de luchar contra la explotación laboral infantil en Bolivia.

Son cinco las estrategias desarrolladas, que aportan al cumplimiento de los resultados previstos:

- Oportunidades educativas,
- Producción urbana y rural,
- Investigación/diseño,
- Incidencia política y
- Sensibilización.

PROGRAMA "PRODUCCIÓN URBANA"

Producción Urbana es un programa que promueve el desarrollo de capacidades técnicas y/o competencias de desarrollo social y personal, como el liderazgo, trabajo en equipo, escucha activa, resolución de conflictos, etc. destinado a adolescentes de 14 a 17 años de edad en situación de trabajo peligroso o de riesgo.

Este programa tiene como **objetivos**:

- Promover el cambio de actividades laborales de adolescentes trabajadores inmersos en espacios de explotación laboral o trabajo peligroso a espacios que aseguren su desarrollo con el ejercicio de todos sus derechos.
- Dotar de herramientas y competencias emprendedoras a los adolescentes que aseguren el acceso a mejores iniciativas económicas evitando la explotación laboral infantil y promoviendo el trabajo digno.

La estrategia de Producción Urbana para adolescente consta de tres tipos de capacitación para lograr la conversión laboral:

Capacitación en Habilidades Sociales; se abordan temas relacionados al desarrollo psicosocial y emocional de los adolescentes trabajadores, mediante áreas como liderazgo, comunicación efectiva, solución de conflictos, trabajo en equipo, autoestima, derechos laborales, etc. Permite desarrollar un "Plan de Vida", para fortalecer el "ser emprendedor" como parte fundamental de la formación del adolescente.

Capacitación Técnica específica; la capacitación técnica permite que Institutos de Formación Técnica, formen a los adolescentes en las diferentes áreas de su interés y con potencial económico para la formación de un emprendimiento.

Capacitación en Gestión de Negocios; es la formación por competencias de habilidades en manejo de costos, planificación, identificación de mercados, marketing, ventas atención al cliente, etc.

Esta formación concluye con un **"plan de negocios"** donde los adolescentes puedan plasmar su idea de negocio en el área del "autoempleo" y concretar el cambio de un trabajo peligroso a un trabajo seguro. Uno de los métodos en esta capacitación es el CEFE, el mismo permite la vivencialidad de situaciones económicas en base a la lógica del "aprender jugando".

Una vez desarrollado el plan de negocios se inicia el proceso del financiamiento de los emprendimientos sostenibles con el **"capital semilla"** y el seguimiento económico para el desarrollo exitoso del mismo.

Los capacitadores a través de talleres vivenciales con los adolescentes fortalecen sus capacidades y experiencias emprendedoras. Posteriormente, se realiza un seguimiento y asistencia técnica en todo el proceso de formación y desarrollo del emprendimiento.

Duración y zonas de implementación

El tiempo promedio de atención para que los adolescentes reciban las capacitaciones en habilidades sociales, capacitación técnica, y gestión de negocios es de 8 meses. Una vez desembolsado el capital semilla se inicia un seguimiento y asistencia técnica de por lo menos 6 meses hasta consolidar el emprendimiento.

El Programa se desarrolló en El Alto (La Paz), Paurito, Plan 3000, Los Lotes y Distrito 9 (Santa Cruz)

Proyecciones

La capacitación a adolescentes trabajadores es una propuesta que genera el mejoramiento de capacidades a adolescentes que estén inmersos en un mundo de explotación laboral, no solo busca un cambio de oficio que les permita su estabilidad o apoyar a sus familias, sino también, da la posibilidad de fortalecer competencias más allá del ámbito técnico, generando capacidades para el desarrollo integral para su futuro.

El desarrollo del programa permitió cea un modelo de intervención productivo para adolescentes trabajadores entre 14 y 17 años, con énfasis en la implementación en el sector de la economía informal. La experiencia es compartida con el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, como modelo de formación integral validado en más de 500 adolescentes trabajadores de El Alto y el Plan 3000, el mismo que busca aportar en el diseño e implementación de políticas públicas de empleo adolescente desde el Estado.

INTRODUCCIÓN

Los constantes cambios físicos, psíquicos, emocionales y sociales provoca en la juventud pérdida de confianza en sus propias habilidades.

Se trata de una etapa en la que se hace necesario ayudar a los, las jóvenes a reforzar sus capacidades para que puedan tomar el control de sus vidas y afrontar las dificultades con confianza en sus posibilidades.

Para ello es imprescindible trabajar y estimular el desarrollo de habilidades como la escucha, la comunicación, toma de decisiones, solución de conflictos, autoestima, asertividad, trabajo en equipo, liderazgo, derechos laborales, entre otras, como herramientas para fortalecer su capacidad en el manejo de las emociones, de reforzar las capacidades para definir los problemas, optar por las mejores soluciones y aplicarlas.

Si a esta situación sumamos las características particulares que tienen los niños, niñas y adolescentes trabajadores (NNAT´s) a los que va dirigido este taller, debemos poner más esfuerzos en reforzar estas habilidades sociales que no son innatas, es decir, se adquieren a través del aprendizaje, desde la familia, la escuela y el entorno social en el que se mueven diariamente.

En términos generales los NNAT´s no han logrado aprender estas habilidades, tienen problemas para establecer relaciones sociales y mantenerlas, su comunicación y la posibilidad de defender sus derechos tanto sociales como laborales se hace evidente cuando llegan a sufrir maltrato social y explotación laboral.

Es por ello que a través de este taller, desarrollado dentro del Programa Producción Urbana, queremos generar en los NNAT`s la curiosidad y el interés por conocerse un poquito más en su forma de comunicarse, en la toma de decisiones, sus debilidades, etc. Queremos que se conozcan y que adquieran conciencia del amplio abanico de posibilidades que se abre cuanto mayor sea el conocimiento de uno mismo, para lograr una mayor interacción entre ellos y el medio en el que se desenvuelven.

Esther Sánchez Milla

CAPACITACIÓN EN HABILIDADES SOCIALES

No es ningún secreto que una de las partes más importantes de nuestra vida son las relaciones sociales. En cada una de las cosas que hacemos hay un componente de relaciones con los, las demás que determina en gran medida (facilitando o entorpeciendo) nuestra búsqueda de la felicidad.

La comunicación interpersonal es una parte esencial de la actividad humana.

¿Qué son las habilidades sociales?

Las habilidades sociales son conductas APRENDIDAS y facilitan la relación con los otros, las otras, la reivindicación de los propios derechos sin negar los derechos de los, las demás. El poseer estas capacidades evita la ansiedad en situaciones difíciles o novedosas, además facilitan la comunicación emocional y la resolución de problemas.

Las habilidades sociales son un conjunto de capacidades que permiten el desarrollo de un repertorio de acciones y conductas que hacen que las personas se desenvuelvan eficazmente en lo social. Estas habilidades son algo complejo ya que están formadas por un amplio abanico de ideas, sentimientos, creencias y valores que son fruto del aprendizaje y de la experiencia. Todo esto va a provocar una gran influencia en las conductas y actitudes que tenga la persona en su relación e interacción con los, las demás.

Para que sirven las habilidades sociales

En muchas ocasiones los, las adolescentes no se atreven a decir lo que piensan, no saben pedir un favor, les cuesta ir solos, solas a realizar actividades sencillas, no pueden comunicar lo que sienten, no saben resolver situaciones con los amigos, las amigas, o con la familia, o puede ocurrir que no tengan amigos, amigas... Todas estas dificultades subyacen a la carencia de habilidades sociales. Podríamos añadir muchas otras, todas aquellas que tengan que ver con las relaciones difíciles con los otros, las otras.

Es fundamental prestar especial atención al desarrollo de las habilidades sociales, ya que en primer lugar son imprescindibles para la adaptación de los, las adolescentes al entorno en el que se desarrollan sus vidas, y posteriormente estas habilidades les van a proporcionar las herramientas para desenvolverse como adultos, adultas en la esfera social, siendo la base clave para sobrevivir de manera sana tanto emocional como laboralmente.

En la práctica el entrenamiento en habilidades sociales supone el desarrollo de la capacidad para:

- Expresar sentimientos o deseos positivos y negativos de una forma eficaz sin negar o desconsiderar los de los, las demás y sin crear o sentir vergüenza.

- Discriminar entre la aserción, agresión y pasividad.
- Defenderse sin agresión o pasividad frente a la conducta poco cooperadora o razonable de los, las demás.
- Expresión directa de los propios sentimientos, deseos, derechos legítimos y opiniones sin amenazar o castigar a los, las demás y sin violar los derechos de esas personas.
- La asertividad implica respeto hacia uno mismo, una misma al expresar necesidades propias y defender los propios derechos y respeto hacia los derechos y necesidades de las otras personas.
- La conducta asertiva no tiene siempre como resultado la ausencia de conflicto entre las dos partes; pero su objetivo es la potenciación de las consecuencias favorables y la minimización de las desfavorables.
- Tener un buen concepto de si mismo, misma. Mucha gente no es asertiva porque carece de autoestima. Es importante recordarse a si mismo, misma que se es tan importante como los, las demás y tomar en serio las propias necesidades.
- Ser educado, educada. Enfadarse provoca confusión en uno mismo, una misma y hace que los, las demás vean a la persona débil, histérica y con una baja credibilidad.
- Hay que recordar que se deben tomar en consideración los puntos de vista de los, las demás y comunicarles que se entiende su punto de vista.
- Negar o ser testarudo, testaruda no suele funcionar a largo plazo. Es mejor guardar la calma y educadamente, exponer la opinión propia.
- Pedir disculpas para cuando sean necesarias.
- Aceptar la derrota cuando sea necesario.

Puntos clave de las habilidades sociales

- **Se adquieren a través del aprendizaje.** No son innatas, los niños y niñas desde el nacimiento aprenden a relacionarse con los, las demás. Se sienten de determinada manera, tienen determinadas ideas y actúan en función de estas.
- **Son recíprocas por naturaleza.** Las habilidades sociales, requieren para su desarrollo la relación con otras personas.
- **Incluyen conductas verbales y no verbales.** Es tan importante lo que se dice como otros aspectos que no se dicen.
- **Están determinadas por el reforzamiento social** (positivo o negativo). Determinadas conductas se repiten si tienen un refuerzo interpretado como positivo (acorde con sus ideas y sentimientos) o negativo (en desacuerdo).
- **Son capacidades formadas por un repertorio de creencias, sentimientos, ideas y valores.** Estos son la base de la conducta social. Las personas interpretan las situaciones y deciden la actuación.
- **Están interrelacionadas con el autoconcepto y la autoestima.** Los resultados de las relaciones sociales influyen en el autoconcepto y la autoestima y estos a su vez son cruciales para las diferentes conductas en el medio social.
- **Son necesarias para el desarrollo integral de las personas.** La persona se desarrolla y aprende en interacción con los, las demás.

Problemas provocados por falta o escaso desarrollo de habilidades sociales.

La falta o escaso desarrollo de habilidades sociales, puede ser algo doloroso para las personas. Los seres humanos vivimos en sociedad, es parte de nuestra naturaleza, es por ello que la comprensión de las relaciones y de las demás personas es algo imprescindible para una vida emocionalmente sana. Y esto tiene repercusión en los demás ámbitos de la vida, escolar, laboral, sentimental, personal, etc.

- **Problemas de autoestima.** Los niños y las niñas con pocas habilidades sociales, tendrán problemas para desenvolverse en su entorno social. Esto les llevará a pensar que es por ellos, ellas y su autoestima bajará. La imagen de sí mismos, mismas será negativa. Esto hace a su vez, que sus habilidades sociales sean escasas, la influencia es mutua.
- **Dificultad para expresar deseos y opiniones.** Las personas que no tengan unas buenas capacidades sociales, tendrán dificultades para saber y poder expresar lo que desean y lo que opinan.
- **Dificultades para relacionarse con los, las demás.** La falta de habilidades sociales, puede llevar a una timidez excesiva y dificultad para hacer amigos y relacionarse. En nuestra sociedad, es imprescindible relacionarse con los, las demás.
- **Problemas escolares.** Puede producirse también este tipo de problemas, debido a la inadaptación social, llegando incluso a provocar fracaso escolar.
- **Malestar emocional.** Las personas necesitamos de los, las demás, la compañía y la estima de las demás personas son fundamentales para nuestro día a día y para nuestro equilibrio emocional. La ausencia de relaciones sociales puede llevar por tanto un malestar emocional asociado.

MANEJO DEL MANUAL DEL FACILITADOR, LA FACILITADORA

El presente manual del facilitador, la facilitadora es una herramienta de fácil manejo para llevar a cabo el taller de Habilidades Sociales con adolescentes trabajadores que tengan edades comprendidas entre los 15 a 17 años.

Este manual se divide en **tres apartados: Programación** del taller, donde se exponen los objetivos, contenidos temáticos, metodología y rol del facilitador, de la facilitadora; **Organización** del taller, para poner en práctica el propio taller se deberá organizar el ambiente de trabajo, los materiales y seleccionar a la población objetivo del mismo; y, por último, el **Cronograma** del taller de Habilidades Sociales dividido por sesiones de trabajo.

Para ayudar a la presentación exitosa de cada sesión, se ha diseñado una ficha de trabajo introductoria en la que se presenta:

1. **Concepto** a trabajar según el tema a tratar.
2. **Objetivos** del tema
3. **Habilidades a desarrollar** en los, las participantes
4. **Preparación y desarrollo**: donde se presentan las dinámicas, actividades, videos a trabajar durante el desarrollo del tema a tratar.
5. **Temporalidad**: carga horaria dividida por actividad
6. **Herramientas y materiales**: todos los necesarios para trabajar el tema. Luego se irán desglosando por cada actividad.

En este apartado se incorporarán los materiales extras que serán necesarios para trabajar cada sesión, haciendo referencia a las fichas del participante (que se indicarán como FICHAS) y anexos propios del Manual del facilitador, de la facilitadora tanto escritos como presentaciones en power point (que se indicarán como ANEXOS)

1º. **Introducción.** Hablar en términos generales y evaluar sobre lo trabajado en la sesión anterior. Evaluación inicial de la sesión del día.

2º. **Presentación.** Introducción del tema a trabajar ese día: concepto.

3º. **Cuento.** Cada tema se iniciará a través de la presentación de un cuento / historia que exponga lo que se va a trabajar. Excepto algunos temas en los que no se considera necesario el uso de un cuento o historia introductoria.

4º. **Dinámicas/actividades.** Dependiendo del tema a trabajar se presentarán ciertas actividades o dinámicas para poner en práctica y vivenciar lo expuesto por el facilitador, la facilitadora.

Cada dinámica/actividad se dividirá a su vez en cuatro apartados que nos presentarán:

- Objetivo a lograr con esa actividad/dinámica.
- Duración de la misma en minutos.
- Material necesario para llevarla a cabo.
- Desarrollo y explicación de la misma para poder ponerla en práctica por parte del facilitador, de la facilitadora que imparta el taller.

5º. **Video Forum.** Se finalizará cada sesión con uno o varios videos que traten el tema expuesto y que lleve a la reflexión final.

6º. **Cierre de la sesión.** Se evaluará la sesión y se plantearán dudas sobre el mismo para dar por finalizado ese tema y pasar al siguiente.

Teniendo en cuenta estas pequeñas recomendaciones será muy sencillo para el facilitador, la facilitadora poder desarrollar su taller de forma satisfactoria, además de poder guiar adecuadamente a los, las participantes en el manejo de sus propias fichas de acompañamiento.

Programación del taller de habilidades sociales

Objetivos

Al finalizar el taller los, las adolescentes participantes serán capaces de:

- Conocer qué son las habilidades sociales y su importancia para el pleno desarrollo integral en su vida personal, social y laboral.
- Desarrollar sus propias habilidades sociales para lograr los objetivos de su proyecto de vida.
- Modificar conductas erróneas y aplicar nuevas estrategias personales para mejorar sus relaciones interpersonales, a través del manejo de habilidades sociales y socio laborales.

Contenidos temáticos

En el taller de Habilidades Sociales se trabajarán trece temas divididos en tres apartados en base a su área de intervención.

Me conozco mejor… *Donde se trabajarán habilidades sociales que favorecen el autoconocimiento y el manejo de competencias personales.*

1. **Presentación del grupo y concepto de trabajo.** Es importante partir con una breve explicación de lo que es la Fundación Desarrollo y Autogestión, objetivos del taller, y junto a todo el grupo establecer las "reglas de convivencia" que marcaran el accionar del equipo humano (cumplimiento de horarios, respeto por opiniones diversas, buena escucha, etc.) Se llevará a cabo la presentación de los, las participantes a través de dinámicas de presentación y confianza.

Se explicará el concepto de trabajo, tipos de trabajo por: remuneración, dependencia, condiciones, y diferencia entre trabajo en chicos y chicas.

2. **Autoconocimiento.** Los, las participantes trabajarán sus logros, cualidades y puntos a mejorar, que los ayudarán a conocerse mejor.

3. **Autoestima.** Los, las participantes trabajarán sus valores, emociones y su propia imagen que los ayudará a valorarse más y "quererse".

4. **Motivación.** Los, las participantes identifican sus sueños, objetivos y deseos de superación, buscan un sentido a su futuro laboral y a nivel personal.

5. **Liderazgo.** Los, las participantes identifican su estilo de trabajo, así como las consecuencias que dicho estilo tiene sobre la conducta del resto.

Me relaciono con los, las demás… *Donde se trabajarán habilidades sociales que favorecen la comunicación y las relaciones interpersonales.*

6. **Comunicación efectiva.** Los, las participantes mejoran su comunicación verbal y no verbal y aprenden a escuchar y hacerse entender de una forma adecuada.

7. **Trabajo en equipo.** Los, las participantes entienden la importancia de trabajar en equipo y las estrategias necesarias para que ese trabajo sea efectivo.

8. **Toma de decisiones.** Los, las participantes aprenden estrategias para resolver posibles problemas que puedan vivir y cómo pueden resolverlos, tomando las decisiones adecuadas en cada caso.

9. **FODA personal.** Los, las participantes identifican sus fortalezas, debilidades personales y oportunidades y amenazas que se les presentan para poder llegar a desarrollar su plan de vida.

10. **Sexualidad.** Los, las participantes conocen las enfermedades de transmisión sexual y como llevar adelante una sexualidad sana y adecuada sin riesgos y sin dudas.

11. **Derechos laborales del adolescente.** Los, las participantes aprenden y se empoderan de su derechos y deberes laborales y conocen la realidad sobre la situación laboral de los adolescentes en Bolivia.

Me preparo para el futuro… *Donde se trabajarán habilidades sociales que favorecen la empleabilidad y el proyecto de vida.*

12. **Empleabilidad.** Los, las participantes aprenden a hacer un curriculum vitae, donde buscar trabajo y como deben presentarse en una entrevista de trabajo.

13. **Proyecto de vida.** Los, las participantes elaboran su proyecto de vida en base a todo lo trabajado durante el taller, sobre todo su FODA personal.

Así mismo estos trece temas se trabajarán manejando la transversal de **género.**

En definitiva abordar género significa promover una redistribución del poder adentro de nuestras sociedades y de nuestro propio taller y esto puede ser especialmente difícil de aceptar, sobre todo cuando ello nos lleva a cuestionarnos nuestras propias vidas: nuestro proyecto vital, nuestras relaciones laborales, familiares o de pareja.

El trabajo de sensibilización y la comprensión y elaboración de lo que género suscita en nuestras vidas y organizaciones forma parte del proceso de aprendizaje y asunción del concepto. No sólo necesitamos comprender género, sino aceptarlo.

El principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, social, toma de decisiones...) y actividades (empleo, educación) sobre bases de igualdad y equidad. Hace referencia a la necesidad de corregir las desigualdades sociales y toda barrera sexista y discriminatoria directa o indirecta.

La construcción social del género es el proceso mediante el cual se encasilla de forma diferente a hombres y mujeres en nuestra sociedad, asignándoles distintos roles y estereotipos. Por tanto, establece los comportamientos, tareas y responsabilidades que se espera de forma distinta para hombres y mujeres. Esta diferenciación se transmite y se aprende a través de la educación y los mecanismos que operan en el proceso de socialización de las personas. Así, se espera que las personas respondan a los roles y estereotipos que se les ha asignado y se las cuestiona cuando no cumplen con estas expectativas

Es importante que se tome en cuenta el componente de género como una transversal a lo largo de todo el taller y en la propia elaboración de los materiales, lo que hará que tanto el facilitador, la facilitadora como los, las participantes se empoderen del concepto mismo así como de la necesidad de ponerlo en práctica en su vida personal y laboral; sensibilizando a su propio entorno y compartiendo roles en el desarrollo del propio taller.

Rol del facilitador, la facilitadora

Como la propia palabra nos dice, el facilitador, la facilitadora es la persona que hace fácil el aprendizaje, brinda las pautas para la realización de dinámicas y ejercicios, propicia y vuelve factible el intercambio de experiencias entre los, las participantes y orienta para que éstas se traduzcan en conclusiones al servicio de resultados tangibles.

La facilitación se interesa por los objetivos de aprendizaje, la persona y sus sentimientos, el grupo, las ideas, los aportes, la experiencia; es decir, su objetivo no es únicamente mostrar y trasladar contenidos, sino vivenciarlos y reflexionar sobre ellos.

Como facilitador o facilitadora, se deberá mostrar una actitud distinta a la del "profesor" o "profesora" a la que están acostumbrados los, las adolescentes. Será la persona responsable de la gestión del contenido, de los procesos y del ambiente para la discusión y el aprendizaje en las sesiones.

De esta manera su papel es clave para el éxito de un taller. En ese sentido debe:

- Organizar y programar las actividades del grupo.
- Establecer y comunicar a los, las participantes el objetivo del taller.
- Promover una buena relación con los, las participantes.
- Crear un clima de confianza y libertad.
- Dirigir las actividades.
- Proveer información e ideas claras.
- Propiciar y promover la participación de todos, todas.
- Escuchar y promover que los, las demás se escuchen.
- Motivar al grupo a la reflexión, planteando preguntas y generando respuestas.
- Asegurar que todo el grupo participe en las discusiones y evitar el dominio que puedan ejercer algunos, algunas de sus integrantes.
- Prever contratiempos y alternativas de solución.
- Administrar y controlar adecuadamente los tiempos programados por actividad.

Algunas sugerencias para el trabajo de los facilitadores, las facilitadoras durante el taller:

Prepárese bien. Nada nos da más confianza a nosotros mismos, nosotras mismas, que una buena preparación con suficiente anticipación. Ello implica revisar frecuentemente el manual, así como considerar una retroalimentación constante de sesiones anteriores.

Mire al grupo. No se quede mirando sus notas ni el apoyo visual. Haga contacto visual con el grupo entero, deje que su vista se pasee por todo el salón. No mire por arriba de las cabezas de las personas. Mientras les mira puede medir el nivel de interés de los, las asistentes, según las reacciones que tienen.

Trate de relacionar los materiales de capacitación y los ejercicios, **a las experiencias previas de los, las participantes.** Edifique el taller en base a las experiencias y destrezas existentes, el aprendizaje abierto impulsa su autoestima y les ayuda a relajarse.

Transmitir conocimientos oportunamente. Haciendo pequeñas exposiciones visualizadas, responder a preguntas,

aportar conocimientos cuando sea necesario y moderar o conducir discusiones del grupo, propiciar la aclaración oportuna de dudas, opiniones e inquietudes.. Evitar decir "correcto" o "falso" y creerse el dueño o la dueña de la verdad.

Estimular el trabajo en grupo. Distribuir tareas y atribuir roles, estructurar y ordenar el contenido del trabajo y promover una buena comunicación entre todos y todas. Nunca se debe dar órdenes, ni tener "favoritismos" con alguno, algunas, participantes, valorando solo sus opiniones o dirigiéndose solo a ellos, ellas.

Atender el proceso del grupo. Influir positivamente en el ambiente grupal, tratando las interrupciones, desviaciones y molestias (resistencias, protestas o dudas) dentro del grupo, retroalimentar y no pensar que la opinión propia es la única válida o tener problemas con algún, alguna participante.

Asegurarse de **tener todo listo** antes de que lleguen los, las participantes: sillas en media luna, sin mesas, proyector instalado (comprobar que lea lo que vamos a utilizar) revisar la existencia de listas de asistencia, material necesario para desarrollar la sesión.

Hacer un esfuerzo especial para r**etener los nombres de las personas** aprovechando la presentación de la primera sesión. Esto le permitirá como facilitador, facilitadora referirse a cada participante por su nombre desde un inicio y generar un ambiente de confianza. Si en el primer intento de nombrar a alguien olvida su nombre, pregúnteselo directamente ya que en la primera o segunda sesión del taller todavía resulta válido; pero más adelante, resulta incómodo.

Utilizar la **guía de dinámicas** como apoyo cuando el ambiente de la sesión requiera animación, más confianza, o porque hayan surgido cuestiones o dificultades (trabajo en equipo, resolución de conflictos, etc.)

Promover un **clima de confianza e integración** que sea propicio para la apertura y la participación de todos y todas y si en algún momento alguien siente vergüenza, hay que tranquilizarlo, tranquilizarla y decirle que ese sentimiento lo vaya trabajando, que justo estos ejercicios están pensados para que poco a poco se ejercite en hablar en público y relacionarse.

Así mismo, para motivar el aprendizaje de los, las adolescentes, el facilitador, la facilitadora deberá tomar en cuenta los siguientes puntos:

- **Asegurarse que sientan que son necesarios**, necesarias, que están involucrados, involucradas o que son importantes. Esto les da la motivación necesaria para que tome lugar el aprendizaje.
- **Comunicarles en forma clara lo que involucra el taller.** Tienen que estar convencidos, convencidas que será relevante y que las habilidades específicas que aprenderán están de acuerdo con sus necesidades.
- **Asegurarse de usar siempre ejercicios prácticos.** A medida que los "están haciendo", su autoconfianza aumentará y podrán adaptar lo que están aprendiendo a sus propias circunstancias.
- **Respetar su individualidad y estimularla**, ya que las personas aprenden a diferentes ritmos y tienen distintos estilos.
- **Continuar relacionando el material nuevo con la información y habilidades que ya han adquirido.**

Metodología para el desarrollo del taller

"Lo que escucho lo olvido.
Lo que veo lo recuerdo.
Pero lo que hago lo entiendo"
Confucio

Este tipo de capacitación requiere de una metodología menos directiva y más participativa, vivencial (orientado a todos los sentidos: ver, escuchar y sentir) y dinámica, a fin de que los, las participantes tengan la oportunidad de intercambiar experiencias y aprender unos, unas de otros, otras. Está comprobado que dicho proceso de intercambio favorece el aprendizaje, ya que de esa manera él, la participante se siente en confianza y baja su resistencia ante personas que no le son familiares, construyen su propio conocimiento, adquieren habilidades y realzan sus valores, directamente desde la experiencia.

Este tipo de metodología provoca que el individuo se involucre y participe en las actividades, reflexione sobre lo acontecido de forma crítica, extraiga importantes conclusiones desde su propio análisis y desde el análisis grupal, e incorpora lo aprendido a través de un cambio en la forma de pensar o comportarse.

La efectividad de esta metodología está asociada al hecho de que proporciona un sentido de propiedad de lo aprendido por parte del individuo, que difícilmente se obtiene con las metodologías tradicionales. Esto es posible gracias al proceso de autodescubrimiento que se promueve, lo que garantiza que el conocimiento que se genera, surja como consecuencia directa de la experiencia de cada individuo y no como resultado de una transferencia de saberes por parte del facilitador, la facilitadora.

Es importante destacar, en el aspecto metodológico, la programación que comparten todas las sesiones en lo que respecta a las actividades a desarrollar y cómo llevarlas a cabo, siguiendo un esquema clave ya dado:

1º. Introducción.

2º. Presentación.

3º. Cuento.

4º. Dinámicas / actividades.

5º. Video Forum.

6º. Cierre de la sesión.

Este esquema que se desarrolla en todas las sesiones ayuda a seguir el hilo conductor y a manejar mejor la metodología vivencial a la hora de dar continuidad a los pasos de la misma, como son: vivenciar, compartir, procesar, generalizar y aplicar, a través de la lectura de cuentos, la participación en las dinámicas y la proyección de videos.

Después de cada dinámica se deberá realizar un análisis de la misma a través de preguntas abiertas y/o lluvia de ideas. Cada facilitador, facilitadora tendrá la posibilidad de realizar el análisis que consideren oportuno en base a lo trabajado y el propio desarrollo del grupo, por lo que no se proponen preguntas a formular ni cuestiones a plantear.

Organización del taller de habilidades sociales.

Población objeto.

Este taller ha sido diseñado para adolescentes hombres y mujeres entre 15 a 17 años que hubieran tenido una experiencia laboral, trabajen o estén buscando trabajo y que estén en situación de trabajo peligroso o de riesgo.

Ambientación.

El aula donde se realicen las sesiones debe no solo contar con el espacio suficiente para albergar a los, las participantes, sino debe ser lo suficientemente amplia como para realizar dinámicas en las que los, las adolescentes puedan desplazarse con facilidad, además de presentar adecuada ventilación e iluminación y no presentar interferencia de ruidos.

Asimismo, el mobiliario debe ser muy versátil recomendando tener sillas personales para poder disponerlas en U, formando pequeños grupos o en algunos casos prescindiendo fácilmente de ellas.

Debe preverse contar con una pizarra, marcadores acrílicos de colores y borrador o con papel sábana organizados en rota folio, para anotar todo aquello que se quiera enfatizar y trabajar con los, las adolescentes.

Materiales y recursos.

Los materiales a utilizarse dependerán de la actividad a realizarse, para ello, en la ficha de cada sesión esta el apartado de material que va a ser utilizado por lo que debe ser consultado con anticipación, para preparar todos los materiales antes de dar inicio a cada sesión. También están adjuntos algunos videos para trabajar en el video forun de cada tema. Aunque siempre será indispensable contar con un proyector multimedia, una computadora portátil y parlantes para el desarrollo de todo el taller.

Cada participante debe contar con su trapper, donde están sus fichas y material de trabajo.

Evaluación.

Se propone trabajar a través del ANIMÓMETRO (en anexos) en cada una de las sesiones, pudiendo "medir" el estado de ánimo de los, las participantes en cada sesión, antes de iniciarla y al acabarla.

Aún así se deja libertad a cada facilitador, facilitadora para que puedan evaluar cada sesión en cuanto a contenidos, dinámicas realizadas, etc. como un elemento de retroalimentación, con la finalidad de mejorar la organización y ejecución de lo trabajado.

Estas evaluaciones no deben demorar más de 10 minutos.

Cronograma del taller de habilidades sociales.

A continuación se presenta el cronograma de las 18 sesiones, que corresponden a los 13 temas que se desarrollarán como parte del taller de Habilidades Sociales.

Cada sesión tendrá una duración de 3 horas (correspondiente a un día de trabajo), lo que nos hace un total de 54 horas de capacitación.

Tema 1: Presentación y concepto de trabajo

	Duración	Actividad	Materiales
Sesión 1	25'	Introducción y Presentación	Ninguno
	20'	Dinámica: Presentación por parejas	Ninguno
	30'	Dinámica: Telaraña	Ovillo de lana
	30'	Actividad: Conociendo el trabajo	Ninguno
	45'	Dinámica: Trabajo en chicos y chicas	Ninguno
	15'	Introducción y Video Forum: La clave del éxito en la vida	Video para proyectar
	10'	Cierre	Ninguno

Tema 2: Autoconocimiento

Sesión 2	30'	Introducción y Presentación	Ninguno
	30'	Cuento: El anillo	Ninguno
	30'	Dinámica: El autoconcepto	**Ficha:** "El autoconcepto"
	40'	Dinámica: Alabanza "dando y recibiendo retroalimentación positiva"	Papel sábana y marcadores. Hojas para escribir del material del, la participante
	30'	Dinámica: El bazar mágico	Papel sábana y marcadores Cinta Maskin
	20'	Video Forum: ¿por qué debo creer en mí?	Video para proyectar
	10'	Cierre	Ninguno
Sesión 3	20'	Introducción	Ninguno
	60'	Dinámica: Medio minuto de fama	**Ficha:** "Anuncio publicitario de uno mismo"
	75'	Actividad: Collage	Una cartulina para cada participante. Papel, tijeras, UHU, revistas y marcadores finos de colores para cada subgrupo.
	10'	Video Forum: ¿Quién eres? Rey León y Nick.	Videos para proyectar.
	10'	Cierre	Ninguno

Tema 3: Autoestima

	Duración	Actividad	Materiales
Sesión 4	45'	Introducción y Presentación	Ninguno
	15'	Cuento: Una historia de autoestima	Ninguno
	40'	Dinámica: Soy así	**Ficha:** "Mis cualidades personales"
	60'	Dinámica: Dramatización	Ninguno
	5'	Video Forum: Decida triunfar	Video para proyectar
	10'	Cierre	Ninguno
Sesión 5	15'	Introducción	Ninguno
	30'	Dinámica: gafas mágicas	Gafas de juguete
	40'	Dinámica: El abanico	Hojas para escribir del material del, la participante
	60'	Dinámica: Un paseo por el bosque	Hojas para escribir del material del, la participante
	25'	Video forum: El circo de la mariposa	Video para proyectar.
	10'	Cierre	Ninguno

Tema 4: Motivación

Sesión 6	45'	Introducción y Presentación	Ninguno
	15'	Cuento: Popi el alpinista	Ninguno
	20'	Dinámica: Ejercicio de motivación	Billetes de banco (o monedas) ocultos.
	30'	Dinámica: Siguiendo el hilo	Papel sábana y un marcador según el número de subgrupos.
	45'	Dinámica: descubriendo mis necesidades y motivación.	Papel sábana y marcadores.
	15'	Video Forum: Marcianitos, el jabón, el mejor video de Motivación y entonces ¿Qué vas a hacer?	Papel sábana y marcadores.
	10'	Cierre	Ninguno

Tema 5: Liderazgo

Sesión 7	45'	Introducción y Presentación	Ninguno
	15'	Cuento: Las obras del reino	Ninguno
	90'	Dinámica: El líder ideal	Papel sábana y marcadores Cinta maskin
	20'	Video forum: Liderazgo y trabajo en equipo y estilos de liderazgo.	Videos para proyectar.
	10'	Cierre	Ninguno

Tema 6: Comunicación efectiva

Sesión 8	40'	Introducción y Presentación	Ninguno
	20'	Cuento: Los malos vecinos	Ninguno
	30'	Dinámica: El rumor	Hojas para escribir del material del, la participante
	60'	Dinámica: Las películas	Papel sábana y marcadores
	15'	Video Forum: Comunicación efectiva y comunicación efectiva y escucha activa	Videos para proyectar
	10'	Cierre	Ninguno

	Duración	Actividad	Materiales
Sesión 9	40'	Introducción y Presentación	Ninguno
	30'	Dinámica: Dibujando el dictado	**Anexo:** Dibujo geométrico
	50'	Dinámica: Estilos de comunicación	Ninguno
	40'	Dinámica: Soy asertivo	**Ficha:** "Soy Asertivo"
	10'	Video forum: Estilos de comunicación y la asertividad ¿Sabes lo que es?	Videos para proyectar
	10'	Cierre	Ninguno

Tema 7: Trabajo en equipo

Sesión 10	35'	Introducción y Presentación	Ninguno
	30'	Cuento: Asamblea en la carpintería	Ninguno
	30'	Dinámica: Cuadros rotos	**Anexo:** -Un juego de cuadros rotos para cada subgrupo -Hoja de Instrucciones de cuadros rotos para cada subgrupo -Hoja de Instrucciones del, la juez / observador, observadora de cuadros rotos para cada observador.
	15'	Dinámica: Carrera de elefantes	Ninguno
	30'	Dinámica: Perdidos en el desierto	**Ficha:** perdidos en el desierto
	25'	Video forum: El trabajo en equipo y Coaching, liderazgo, actitud y trabajo en equipo.	**Ficha:** perdidos en el desierto
	10'	Cierre	Ninguno

Tema 8: Toma de decisiones / resolución de conflictos

Sesión 11	25'	Introducción y Presentación	Ninguno
	20'	Cuento: El guardián	Ninguno
	45'	Dinámica: El refugio	**Ficha:** El refugio y una hoja de papel
	60'	Actividad: "La indecisión es la peor decisión"	**Anexo:** "La indecisión es la peor decisión" **Ficha:** "La indecisión es la peor decisión"
	20'	Video forum: "Toma de decisiones" y "Atrévete a soñar"	Videos para proyectar.
	10'	Cierre	Ninguno

Tema 9: FODA personal

Sesión 12	45'	Introducción y Presentación	Ninguno
	30'	Cuento: La vaquita	Ninguno
	20'	Dinámica: Me conozco a mi mismo	**Ficha:** Mis Logros
	30'	Dinámica: Los detectives	**Ficha:** Matriz FODA
	30'	Dinámica: Te conozco	**Ficha:** Matriz FODA
	10'	Video forum: Ranas en el hoyo y es cuestión de actitud.	Videos para proyectar.
	10'	Cierre	Ninguno

Tema 9: FODA personal

	Duración	Actividad	Materiales
Sesión 13	45'	Introducción y Presentación	Ninguno
	20'	Actividad: Reconozco mis debilidades	**Ficha:** "Reconociendo mis debilidades" **Ficha:** Matriz FODA
	20'	Dinámica: Abrazando	Ninguno
	30'	Actividad: Oportunidades y amenazas	**Ficha:** Matriz FODA
	60'	Actividad: Metas profesionales y exposición	**Ficha:** Matriz FODA Papel sábana (uno por participante) Marcadores de colores (3 de cada color por lo menos)
	20'	Video forum: La oveja pelada y romper paradigmas.	Videos para proyectar.
	10'	Cierre	Ninguno

Tema 10: Sexualidades

Sesión 14	30'	Introducción y Presentación	Ninguno
	20'	Cuento: La primera vez	Ninguno
	30'	Actividad: Conociendo las enfermedades de transmisión sexual (ETS's)	**Ficha:** Hoja para escribir
	15'	Actividad: VIH-SIDA	**Ficha:** Hoja para escribir
	15'	Dinámica: La baraja de VIH	**Anexo:** La baraja del VIH
	20'	Actividad: Métodos anticonceptivos	-5 Preservativos masculinos. -1 preservativo femenino. -1 Dispositivo Intrauterino (DIU). -1 Diafragma. -1 caja de píldoras anticonceptivas.
	20'	Actividad: Aprendiendo a colocar un preservativo	-Preservativos masculinos (2 por persona). 5 penes de plástico o bananas en su defecto.
	20'	Video forum: "Afectividad y sexualidad responsable", "Educación para la sexualidad" "El embarazo y los métodos anticonceptivos".	Videos para proyectar.

Tema 11: Derechos laborales del adolescente

Sesión 15	35'	Introducción y Presentación	Ninguno
	60'	Actividad: "Los derechos laborales"	-Cartulinas, periódicos y revistas. -Marcadores de colores -Pegamento, cinta maskin y tijeras -**Ficha:** Leyes para el trabajo en niños, niñas y adolescentes de Bolivia
	60'	Actividad: "Juguemos al Tribunal"	-Cartulinas, periódicos y revistas. -Marcadores de colores -Pegamento, cinta maskin y tijeras **Ficha:** El caso **Anexo:** Rol de participantes
	10'	Video forum: ""Video animado para promover un país libre de trabajo infantil".	Videos para proyectar.
	10'	Cierre	Ninguno

Tema 12: Empleabilidad

	Duración	Actividad	Materiales
Sesión 16	30'	Introducción y Presentación	Ninguno
	40'	Actividad: "Elaboro mi curriculum vitae"	Presentación en power point: CV modelo **Ficha:** Modelo de Curriclum Vitae **Ficha:** Elaboro mi CV
	30'	Actividad: "Presento mi curriculum vitae"	Presentación en power point: El CV
	20'	Dinámica: "Somos reclutadores"	**Anexo:** Modelos de Curriculum Vitae Presentación en power point: Oferta Laboral
	30'	Actividad: "Las fuentes de empleo"	**Anexo:** Dibujo del iceberg del Mercado Laboral en papel sábana. **Ficha:** El iceberg del mercado laboral
	15'	Video forum: "Elaboración de tu CV"	Video para proyectar.
	10'	Cierre	Ninguno
Sesión 17	15'	Introducción	Ninguno
	30'	Actividad: La entrevista	Presentación en power point: La entrevista **Ficha:** Preguntas más frecuentes en una entrevista de trabajo.
	30'	Actividad: Etapas de la entrevista	**Ficha:** Pautas para una entrevista de trabajo.
	90'	Actividad: Simulación de entrevista	Ninguno
	10'	Video forum: El candidato	Video para proyectar.
	10'	Cierre	Ninguno

Tema 13: Proyecto de vida

Sesión 18	25'	Introducción y Presentación	Ninguno
	15'	Cuento: Construyendo una catedral	Ninguno
	50'	Actividad: Presente y futuro	-Marcadores de colores. -Cartulinas, revistas y periódicos -Pegamento y tijeras -Cinta maskin.
	60'	Actividad: Mi proyecto de vida	**Ficha:** "Mi Proyecto de Vida"
	15'	Video forum: ¿Tienes un proyecto de vida?, Atrévete a cambiar	Videos para proyectar.
	10'	Cierre	Ninguno

Tema 01

PRESENTACIÓN Y CONCEPTO DE TRABAJO

01 Concepto

El trabajo es toda actividad que realizan las personas con la finalidad de producir bienes y servicios para satisfacer sus necesidades.

Acción que realiza una persona que se está ocupando de llevar a cabo una serie de tareas o actividades ya sea a nivel físico o bien intelectual.

Hace referencia a toda ocupación que tiene un hombre o una mujer fuera de su hogar por la cual recibe una asignación económica mensual.

Trabajo remunerado y no remunerado

El *trabajo remunerado* es toda aquella actividad por la que el empleado o trabajador saca un provecho del mismo, normalmente a nivel monetario.

Por otro lado el *trabajo no remunerado* es aquel en el que el trabajador no saca un provecho directo del mismo, es decir, no recibe sueldo aunque sí puede obtener otro tipo de beneficio en algunos casos.

Dentro de la categoría de trabajo no remunerado está el voluntariado, las prácticas pre-profesionales o pasantías laborales y el trabajo familiar en aquellos casos en los que el trabajador no recibe una recompensa económica preestablecida.

En algunos ámbitos hacen diferenciación del trabajo remunerado denominándolo empleo y trabajo no remunerado como trabajo, ya que este implica todo tipo de actividad, sea física o mental, que se realiza para lograr un objetivo, por ejemplo: tareas escolares, trabajos en la casa, cuidado de hermanos, etc.

Trabajo dependiente e independiente

El *trabajo dependiente* supone una relación de subordinación y dependencia entre el trabajador y el empleador. Esta relación de trabajo es remunerada y está sujeta al mando superior que es el que dirige la acción frente al empleado, una de las partes ejerce un poder de control y mando sobre la otra, que asume la obligación de acatar.

El *trabajo independiente* también es remunerado pero la relación del trabajador con su superior no es de subordinación ni de dependencia, sino que este trabajador realiza un trabajo independiente en horarios, lugares, etc. pero presentando un producto que es por lo que se requirió sus servicios.

Trabajo digno, trabajo peligroso y explotación en el trabajo

Trabajo digno es un empleo que ofrezca a los trabajadores condiciones adecuadas de trabajo. Es decir, un empleo que le da un salario que permite vivir con dignidad (por lo menos el mínimo estipulado por ley), un empleo que le da seguridad al trabajador, en términos de salud, y también que le permite pensar en una jubilación. Y un empleo en el cual él tiene condiciones en las que puede desenvolverse a gusto con un ambiente apropiado, donde puede desarrollar a plenitud sus capacidades.

Trabajo peligroso es el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad del trabajador.

Explotación laboral no es solo un trabajo mal pagado sino que en sentido amplio puede abarcar diferentes situaciones, desde el abuso por parte empleador hacia el empleado hasta la precariedad laboral.

02 Objetivos

Al finalizar la sesión los, las participantes serán capaces de:

- Lograr el reconocimiento de sus características como personas individuales y como grupo.
- Crear un clima de aceptación, cercanía, alegría e iniciar un proceso de conocimiento mutuo.
- Conocer el concepto de trabajo y sus alcances.

03 Habilidades a desarrollar en los, las participantes.

- Confianza entre todos y todas las participantes.
- Saber diferenciar los tipos de variables en el trabajo.

04 Preparación y desarrollo

Iniciar con un breve repaso de la sesión anterior y después se seguirá el proceso señalado para todas las sesiones, en este caso se trabajará:

- **Dinámicas/ actividades:** telaraña, presentación por parejas, conociendo el trabajo y trabajo en chicos y chicas.
- **Video fórum:** La clave del éxito en la vida.

05 Temporalidad

La sesión tendrá una duración aproximada de 3 horas divididas de la siguiente manera:

Introducción y presentación 25 minutos

Dinámicas/actividades 130 minutos

Video fórum 15 minutos

Cierre 10 minutos

06 Herramientas y materiales

- Ovillo de lana

Sesión 01

En esta primera sesión se invitará a los, las adolescentes a entrar al salón y sentarse cómodamente.

INTRODUCCIÓN

Explicar a los, las participantes qué es *DyA* y el *Programa Producción Urbana.*

Se les expondrá también como se va a desarrollar todo el taller, los temas a tratar, se les entregará los materiales y se les explicará cómo utilizarlos.

Finalmente se crearán las "normas de convivencia" para todo el taller, es decir, aquellas normas básicas para disfrutar de un buen taller (el facilitador, la facilitadora propondrá puntualidad, respeto y manejo de los celulares durante las sesiones) y las penitencias que deberán ser cumplidas por aquellos, aquellas participantes que no respeten las "normas de convivencia".

Después se les explicará cómo se maneja el animómetro y que deberán realizar esta actividad al inicio y final de cada una de las 18 sesiones de las que consta el taller.

Los, las participantes van a acercarse a la zona donde está el ANIMÓMETRO para ir autoevaluándose en esa sesión.

Duración 15 minutos.

PRESENTACIÓN

La sesión de hoy vamos a PRESENTARNOS y hablar de TRABAJO, ¿saben lo que son las habilidades sociales? ¿alguno de ustedes desea contar su experiencia de trabajo?

Lluvia de ideas sobre el concepto de HABILIDADES SOCIALES y TRABAJO.

El concepto de habilidades sociales ya ha sido presentado en el manual y se deberá explicar a los, las participantes en términos generales ara que tengan conocimiento de lo que se va a trabajar durante el taller y por qué es importante.

Se planteará el concepto de trabajo que deberá ser "creado" entre todos y todas.

Duración 10 minutos.

DINÁMICA *Presentación por parejas.*

Objetivo

- Incentivar en los, las participantes el interés y la motivación por aprender, compartir y conocer más el grupo de compañeros, compañeras.

Duración 30 minutos.

Material

No es necesario.

Desarrollo

1. Los, las participantes comienzan a andar por la sala y en un momento determinado el facilitador, la facilitadora dirá que se conformen en grupos de X personas. Las personas que no hayan podido conformar el grupo completo, tendrán que decir su nombre al resto. Este procedimiento se realiza un par de veces y por último se les indica que conformen grupos de 2 personas.

2. Una vez formadas las parejas cada persona se presentará a su compañero, compañera indicando nombre, edad, donde nació y su color favorito.

3. Una vez transcurridos 2-3 minutos, se procederá a realizar una asamblea donde cada persona deberá presentar a su compañero, compañera.

DINÁMICA *Telaraña.*

Objetivo

- Presentar y animar al grupo de trabajo para que tengan un conocimiento mutuo.

Duración 30 minutos.

Material

- Ovillo de lana.

Desarrollo

1. Los, las participantes del grupo se colocan de pie formando un círculo y se le entrega a cada uno, una el ovillo de lana. Esa primera persona debe decir su nombre y su actividad favorita. Luego, toma la punta del ovillo y lo lanza al, a la siguiente participante, quien a su vez debe presentarse de la misma manera. La acción se repite hasta que los, las participantes quedan enlazados en una especie de telaraña.

2. Una vez que todos, todas se han presentado, quien se quedó con el ovillo debe regresarla a la persona que se la envió, repitiendo los datos dados por su compañero, compañera. Este a su vez hace lo mismo, de tal forma que el ovillo va recorriendo la misma trayectoria pero en sentido inverso hasta que regresa a la persona que la lanzó inicialmente. Hay que advertir a los, las participantes sobre la importancia de estar atentos a la presentación de cada uno, una; pues no se sabe a quién va a lanzarse la bola y posteriormente deberá repetir los datos del lanzador, la lanzadora.

DINÁMICA *Conociendo el trabajo.*

Objetivo

- Brindar una mayor información a los, las participantes sobre el concepto de trabajo y variables dentro del mismo: dependencia, remuneración, etc.
- Crear un ambiente de mayor confianza entre los, las participantes a través de la exposición de vivencias personales.

Duración 30 minutos.

Material

No es necesario.

Desarrollo

El facilitador, la facilitadora irá exponiendo cada uno de los conceptos indicados y los, las participantes deberán complementar lo escuchado presentando casos de su propia vida en los que hayan experimentado alguna de las situaciones señaladas.

Gracias a esta actividad los, las participantes se conocerán mejor a nivel laboral y se podrán sentir "identificados, identificadas" con algunos compañeros, algunas compañeras que hayan vivido lo mismo que ellos, ellas.

DINÁMICA *Trabajo en chicos y chicas.*

Objetivo

- Que los, las participantes sean capaces de ponerse en el lugar del otro, de la otra a la hora de acceder a un puesto de trabajo y a desarrollarse en ciertas áreas.

Duración 45 minutos.

Material

No es necesario.

Desarrollo

Se dividirá al grupo en chicos y chicas y formarán grupos de trabajo.

El facilitador, la facilitadora solicitará al grupo de chicas que preparen una exposición sobre las ventajas y desventajas de los chicos para acceder a un puesto de trabajo y para trabajar. Y se les pedirá al grupo de chicos que preparen una exposición sobre las ventajas y desventajas de las chicas para acceder a un puesto de trabajo y para trabajar.

Pasados 15 minutos de debate interno en los grupos deberán nombrar un vocal que será el que dirigirá el debate en defensa de su exposición.

Tendrán 5 minutos cada grupo para exponer las ventajas y desventajas que han encontrado y luego iniciará el debate entre ambos grupos defendiendo su postura.

Finalmente se presentarán en papel sábana los consensos a los que se haya llegado sobre el trabajo en chicos y el trabajo en las chicas. Ese material se quedará en el ambiente durante todo el taller.

VIDEO FORUM *Videos sobre trabajo*

Después de cada video se hará una breve reflexión sobre el mismo: se podrán hacer preguntas de lo visto o a través de lluvia de ideas de los, las participantes.

- *"La clave del éxito en la vida"*. (10 min.)

Duración 15 Minutos

CIERRE

Retroalimentación de lo expuesto durante la sesión a través de lluvia de ideas y autoevaluación con el ANIMÓMETRO.

Duración 10 Minutos

Tema 02

AUTOCONOCIMIENTO

01 Concepto

El autoconocimiento está basado en aprender, a querernos y a conocernos a nosotros y nosotras mismas. El autoconcepto se refiere al conjunto de percepciones, actitudes y sentimientos que tenemos sobre nosotros y nosotras mismas.

El autoconocimiento incluye detectar cuáles son las conductas que nos dificultan ser felices, es decir, cuáles son nuestras conductas erróneas.

La palabra *"auto"* significa por sí mismo y *"conocimiento"* quiere decir saber sobre algo, se interpreta como la capacidad que tiene una persona de conocerse a sí misma.

El concepto de *"yo"* o de *"sí mismo"* constituye el elemento central de la identidad personal: al propio cuerpo, propio comportamiento, a la propia situación y a las relaciones sociales. Es el conocimiento propio, que supone llegar a conocer nuestras cualidades y defectos, aceptando y apoyándose en las primeras y luchando para lograr cambiar, los segundos.

"Soy niño", "Soy niña", "Soy simpático", "Soy simpática", "Soy malo", "Soy mala", "Me siento culpable", "Me siento bien", "Los otros, las otras me admiran", "Los otros, las otras me odian".

La niñez tiene como cometido principal el desarrollo de la identidad. Esta identidad será revisada en la adolescencia para incluir los cambios físicos y psíquicos que se dan en esta etapa. A partir de este período estará construida la identidad positiva o negativa aunque el autoconcepto se siga desarrollando durante toda la vida.

02 Objetivos

Al finalizar la sesión los, las participantes serán capaces de:

- Desarrollar una visión realista de sí mismo, misma.
- Tener presente que el autoconocimiento nos permitirá enfrentar mejor los desafíos de la vida y nuestras posibilidades de realización personal.
- Identificar las fortalezas que deberán potenciar y las debilidades que podrán superar.

03 Habilidades a desarrollar en los, las participantes.

- Saber describirse adecuadamente en base a sus cualidades, debilidades y logros.
- Ser capaz de identificar las cualidades de los demás y expresarlas abiertamente.

04 Preparación y desarrollo

Iniciar con un breve repaso de la sesión anterior y después se seguirá el proceso señalado para todas las sesiones, en este caso se trabajará:

- **Cuento.** El anillo
- **Dinámicas.** El autoconcepto, alabanza "dando y recibiendo retroalimentación positiva", el bazar mágico, medio minuto de fama y collage.
- **Video fórum.** ¿Por qué debo creer en mí?, ¿Quién eres? Rey León y Nick.

05 Temporalidad

El tema se dividirá en dos sesiones, cada una con una duración aproximada de 3 horas divididas de la siguiente manera:

Sesión 1

Introducción y presentación 30 minutos
Cuento 30 minutos
Dinámicas y actividades 100 minutos
Video fórum 5 minutos
Cierre 10 minutos

Sesión 2

Introducción y presentación 15 minutos
Dinámicas y actividades 135 minutos
Video fórum 10 minutos
Cierre 10 minutos

06 Herramientas y materiales

- Ficha *"El autoconcepto"* para cada participante
- Hojas de papel
- Papel sábana
- Marcadores.
- Cinta maskim
- Ficha *"Anuncio publicitario de uno mismo"*
- Una cartulina para cada participante.
- Tijeras (5)
- Cola blanca
- Revistas

Sesión 01

A medida que los, las participantes van entrando al aula van a acercarse a la zona donde está el ANIMÓMETRO para ir autoevaluándose en esa sesión.

INTRODUCCIÓN

Recordar la sesión anterior a través de preguntas abiertas:

¿Qué tema tratamos en la sesión anterior? ¿Qué entendemos por trabajo? ¿Qué es lo que más te gustó? ¿Qué es lo que menos te gustó?

Lluvia de ideas sobre temas personales que les gustaría hablar antes de iniciar la sesión.

Duración 15 minutos.

PRESENTACIÓN

La sesión de hoy vamos a hablar del AUTOCONOCIMIENTO que tenemos cada uno de nosotros, nosotras mismos, mismas: ¿ustedes consideran que se conocen? ¿saben cuáles son sus cualidades? ¿ y sus debilidades?

Lluvia de ideas sobre el concepto de AUTOCONOCIMIENTO

El autoconocimiento está basado en aprender a querernos y a conocernos a nosotros mismos, nosotras mismas. Es el conocimiento propio; supone la madurez de conocer cualidades y defectos y apoyarse en los primeros y luchar contra los segundos.

¿Por qué es importante lograr el autoconocimiento?

Es la tarea más importante que hay que realizar antes de emprender cualquier actividad y antes de intentar conocer a las demás personas. En muchas ocasiones las personas se preguntan ¿por qué habré dicho o hecho tal o cual cosa?

¿Quién soy realmente: lo que hago, lo que pienso o lo siento? En ocasiones llegan al pensamiento ideas que asustan o avergüenzan y que no se desea compartir. Todo esto parece muy contradictorio. Sin embargo, todo esto "soy yo". Es bueno tratar de escuchar la voz interior y aceptar que hay muchos elementos que agradan y otros que no. No se debe rechazar los elementos negativos, sino analizarlos y tratar de mejorarlos.

Cuando se avanza en el proceso del propio conocimiento, se puede también lograr mayor respeto, control y estima.

El autoconocimiento es el paso previo y fundamental para lograr la autoestima, el autorrespeto y el autocontrol. No se puede amar, respetar ni controlar lo que no se conoce. No puede haber, autoestima sin autoconocimiento

Duración 15 minutos.

CUENTO El anillo

Pida voluntarios, voluntarias para que lean la lectura o bien léala usted mismo, misma para que pueda darle el tono adecuado a la lectura y, por tanto, pueda ser mejor comprendida por los, las participantes.

El joven discípulo se presentó con actitud humilde ante el maestro de sabiduría y sin atreverse a levantar la mirada dijo: «*Vengo maestro, porque me siento tan poca cosa que no tengo fuerzas para hacer nada. Me dicen que soy torpe. Nadie me quiere. ¿Cómo puedo mejorar? ¿Qué puedo hacer para que me valoren?*»

El maestro de sabiduría le dijo: «*Lo siento muchacho pero no puedo ayudarte. Primero debo resolver unos problemas*

personales. Quizá después...» Y haciendo una pausa agregó: *«Si quisieras ayudarme tú a mí, yo podría resolver este tema con rapidez y tal vez después pueda echarte una mano.»*

El joven quedó muy desilusionado. Una vez más le dejaban al lado. Sus problemas y preocupaciones parecían no importar a nadie. Pero aceptó ayudar al maestro.

Entonces el maestro de sabiduría se quitó un anillo que llevaba puesto en la mano izquierda. Se lo dio al muchacho y agregó: *«Toma el caballo que está ahí afuera y cabalga hasta el mercado. Debo vender este anillo porque tengo que pagar una deuda. Es necesario que obtengas por él la mayor suma posible, pero no aceptes menos de diez monedas de oro. Vete y regresa lo más rápido que puedas»*.

El joven tomó el anillo y partió hacia el mercado. Una vez allí lo ofreció a los mercaderes que encontraba a su paso. Éstos lo miraban con interés, hasta que el joven decía lo que pretendía por el anillo. Cuando el joven mencionaba las diez monedas de oro, algunos reían, otros le volvían la espalda...

Después de ofrecer su joya a todo el que se cruzaba en su camino, y abatido por su fracaso, montó su caballo y regresó. Entró a la habitación, donde estaba el maestro, y le dijo: *«Maestro, lo siento pero no me ha sido posible conseguir lo que me pediste. Quizá pudiera haber conseguido dos o tres monedas, pero no creo que pueda engañar a nadie respecto al verdadero valor del anillo».*

El maestro, tomando entre sus manos el anillo dijo al joven: *«No importa lo que hayan dicho las gentes del mercado. Ninguno de ellos entiende de orfebrería. Debemos primero saber el verdadero valor del anillo. Vuelve a montar y vete al joyero de la ciudad, que es un experto en anillos. Dile que quieres vender el anillo y pregúntale cuánto te da por él. No importa lo que ofrezca, no se lo vendas. Vuelve aquí con mi anillo.»*

Llegó a la joyería. El anciano orfebre examinó el anillo a la luz, lo miró con su lupa, lo pesó, y luego dijo: *«Dile al maestro que si lo quiere vender ya, no puedo darle más que sesenta monedas de oro por su anillo»*. Ante la admiración y extrañeza del joven discípulo el orfebre prosiguió: *«Con tiempo podríamos obtener por él cerca de setenta monedas, pero no sé... Si la venta es urgente.»*

El discípulo corrió emocionado a casa del maestro a contarle lo sucedido. El maestro de sabiduría, después de escucharlo de respondió: *«Tú eres como este anillo: una joya valiosa y única. Y como tal, sólo puede evaluarte verdaderamente un experto.»*

«¿Qué haces por la vida pretendiendo que cualquiera conozca tu verdadero valor?». Y diciendo esto, volvió a ponerse el anillo en un dedo de su mano izquierda.

(Popular budista)

Preguntas de Comprensión Lectora

1. ¿Cuántos personajes aparecen en la historia?
2. ¿Qué le pidió el discípulo al maestro?
3. ¿Qué le pidió el maestro al discípulo?
4. ¿Qué objeto llevó el discípulo al mercado?
5. ¿Qué consiguió el discípulo por el objeto?
6. Finalmente, ¿qué podría obtener el joven discípulo por el objeto?
7. ¿Qué aprendió el joven del maestro?

Duración 30 minutos.

DINÁMICA *El autoconcepto*

Objetivo

- Ejercitar habilidades de autoconocimiento.
- Fomentar una visión realista y positiva de sí mismo, misma y de las propias posibilidades.
- Descubrir las bases teóricas de la autoestima.

Duración 30 minutos.

Material

- **Ficha** *"El autoconcepto"*

Desarrollo

Se les indicará que busquen la *Ficha* en el *Tema 2* de autoconcepto de su trapper y en ella deberán escribir frases que describan cómo se ve a sí mismo, misma.

Después de escritas deberá leérselas a sus compañeros, quienes intentarán descubrir posibles pensamientos erróneos, le harán ver el lado positivo y reforzarán sus cualidades.

DINÁMICA *Alabanza "dando y recibiendo retroalimentación positiva"*

Objetivo

- Desarrollar la conciencia de nuestros propios logros.
- Practicar mediante el reconocimiento público de otros, otras.
- Concientizarse de sus propias respuestas en reconocimiento de otros, otras.

Duración 40 minutos.

Material

- Papel sábana y marcadores.

Desarrollo

1. Debemos explicar los objetivos del ejercicio. Discute la importancia del reconocimiento de otros, otras y el efecto de estos factores en el concepto que se tiene de uno, una mismo, misma, en la motivación y comportamientos.

2. Utilizando las hojas de escribir que hay en su trapper en el *Tema 2: autoconocimiento*, cada participante deberá hacer una lista de:

   - Dos cosas que hace bien.
   - Dos cualidades de personalidad que le agradan de si mismo, misma.
   - Una capacidad o pericia que le agrada de si mismo, misma.

3. Los, las participantes se juntarán en parejas para intercambiar la información que tienen en sus listas, aclarando y explicando lo que sea necesario.

4. Cada miembro elaborará una carta de reconocimiento para su pareja, basándose en la información recibida en el paso 2. La carta será escrita directamente a su pareja, no a una tercera persona.

5. Se intercambiarán las cartas para leerlas y reflexionar su contenido sin hablar.

6. Se reúne nuevamente todo el grupo, y se les dice a los, las participantes que tendrán la oportunidad de presentar y recomendar a su pareja ante el grupo. Cada miembro por turno, se parará atrás de su compañero, compañera con sus manos puestas en los hombros, y presenta a su pareja ante el grupo. La persona que está siendo introducida no comenta nada en ese momento.

7. Después de que todos los miembros hayan sido presentados, las personas podrán aclarar cualquier información dada acerca de ellos.

8. Se explicará brevemente la idea de que lo que una persona dice de otra, habla mucho de ella.

9. Después se reunirá a las parejas y se les pide que resuman la actividad mediante la discusión de sus comportamientos, como sus sentimientos acerca de sus presentaciones orales y la carta. Que discutan lo que han aprendido acerca de ellos, ellas durante el ejercicio.

10. Se reúne el grupo entero y se les pide que opinen acerca de los factores que tienen influencia en dar y recibir elogios.

11. Se invita a los miembros del grupo a relacionar esta experiencia de sus relaciones con otros, otras, y sugerirán aplicaciones prácticas de sus aprendizajes en situaciones de trabajo.

Variaciones

- Después de haber sido presentados verbalmente, los miembros pueden leer las listas que les dieron a sus parejas al principio de la actividad, ante todo el grupo.
- Los, las participantes pueden leer las cartas escritas para ellos por sus compañeros, compañeras en lugar de presentarlos verbalmente ante el grupo.
- Los, las participantes pueden agregar información adicional acerca de ellos en el paso 4.
- En el paso 5, se pueden elogiar oralmente para complementar las cartas.

DINÁMICA *El bazar mágico*

Objetivo

- Profundizar en el conocimiento interpersonal.
- Fomentar la cohesión y el autoconocimiento.

Duración 30 minutos.

Material

- Papel sábana
- Cinta Maskin.
- Marcadores

Desarrollo

Se les indicará a los, las participantes la siguiente consigna: *"Imaginaos que nos encontramos en un gran bazar, donde hay de todo. El bazar es mágico y especial: cada cual puede tomar la característica que desea tener, y en cambio, puede dejar la que menos le gusta de sí mismo, misma, solo se puede entrar una vez para coger una cosa y dejar otra".*

Al salir del bazar imaginario, cada participante escribe en un papel su nombre y lo que ha tomado y ha dejado en el bazar.

La pizarra se dividirá en dos secciones: *"Tomar" y "Dejar"*, y en cada sitio se transcribirá lo que se ha anotado en los papeles. A continuación se hace una puesta en común en la que todos y todas las participantes, individualmente razonan los motivos de sus elecciones.

Con todos los papeles, se puede hacer un gran mural, dividido en dos, para colgarlo en el ambiente.

VIDEO FORUM *¿Por qué debo creer en mí?*

Después de cada video se hará una breve reflexión sobre el mismo: se podrán hacer preguntas de lo visto o a través de lluvia de ideas de los, las participantes.

▸ *"¿Por qué debo creer en mí?"* (2,17 min.)

Duración 5 Minutos

CIERRE

Retroalimentación de lo expuesto durante la sesión a través de lluvia de ideas y autoevaluación con el ANIMÓMETRO.

Duración 10 Minutos

Sesión 02

A medida que los, las participantes van entrando al aula van a acercarse a la zona donde está el ANIMÓMETRO para ir autoevaluándose en esa sesión.

INTRODUCCIÓN

Recordar la sesión anterior a través de preguntas abiertas:

¿Qué tema tratamos en la sesión anterior? ¿Qué entendemos por trabajo? ¿Qué es lo que más te gustó? ¿Qué es lo que menos te gustó?

Lluvia de ideas sobre temas personales que les gustaría hablar antes de iniciar la sesión.

Duración 15 minutos.

DINÁMICA *Medio minuto de fama.*

Objetivo

- Ejercitar habilidades de autoconocimiento y de autorrevelación hacia los, las demás.

Duración *60 minutos.*

Material

Ficha *"Anuncio publicitario de uno mismo"*

Desarrollo

El facilitador, la facilitadora propone al grupo la siguiente situación: *"Como alguien dijo una vez, todos, todas acabaremos por tener nuestro medio minuto de fama en la televisión".*

En esta dinámica vamos a hacer uso de nuestros 30 segundos para comunicar a toda la clase qué es lo que más nos preocupa e importa. Debéis imaginar que vuestro *"anuncio"* se va a retransmitir en hora de máxima audiencia a todo el mundo: los presidentes y presidentas, reyes y reinas, gobernantes, artistas, militares, científicos y científicas… de todas partes os van a poder escuchar. ¿Qué les diríais?

Para que su anuncio tenga un fundamento que podamos debatir, dedicaremos primero 15 minutos a reflexionar sobre lo que más nos importa, aquello que querríais contar para que los más poderosos os escuchasen. Debéis elaborar una lista de valores que os importan, poniendo primero los más fundamentales, y después los secundarios.

Luego, dedicaremos 5 minutos a pensar el modo en que podemos hacer el anuncio. Como los de la televisión, debería tener una frase corta y fácil de recordar, un eslogan impactante que nos deje pensando... para poder influir en los, las demás.

Después de los 20 minutos de trabajo individual, algunos alumnos, alumnas (o todos si se considera conveniente) intervienen exponiendo su anuncio a los, las demás. Conviene dedicar algo de tiempo al final para debatir en grupo los valores que hemos escogido y la forma en que los hemos presentado a los, las demás.

Preguntas para el debate

1. ¿Qué valores han sido escogidos por la mayoría como fundamentales? ¿Estábamos todos, todas de acuerdo en los valores básicos?
2. ¿Qué frase o frases os ha parecido más impactantes? ¿Hay alguna que os haya hecho pensar, o que se os haya quedado grabada en la mente?
3. ¿Creéis que, si pudieran ver su anuncio, los poderosos se pararían a reflexionar sobre su propuesta? ¿Por qué?
4. ¿Cómo creen que podemos influir en las personas que nos rodean para que nuestraescala de valores les haga reflexionar y cuestionarse cosas?

ACTIVIDAD *Collage*

Objetivo

- Facilitar la comunicación en pequeños grupos.
- Expresión de tensiones, intereses y motivaciones personales.

Duración 75 minutos.

Material

- Una cartulina para cada participante.
- Papel, tijeras, pegamento, revistas y marcadores para cada subgrupo.

Desarrollo

1. Se divide al grupo en equipos de 4 o 5 personas y se les pedirá que realicen un collage que exprese ¿quién son? Con recortes pegados a la cartulina, cada participante debe contestar a la pregunta: ¿Quién soy? (Tiempo ilimitado a criterio del instructor, de la instructora).

2. Cada integrante del equipo interpreta el "*COLLAGE*" de cada participante. Sólo cuando 4 o 5 compañeros, compañeras han expresado su punto de vista, el autor, la autora explica o aclara su obra.

3. Una vez que los equipos han terminado se hace una mesa redonda general con el objeto de evaluar la experiencia y de aflorar los sentimientos de los, las participantes.

VIDEO FORUM *Varios videos*

Después de cada video se hará una breve reflexión sobre el mismo, se podrán hacer preguntas de lo visto o a través de lluvia de ideas de los, las participantes.

- *"¿Quién eres? Rey León".* (3 min.)
- *"Nick".* (4 min.)

Duración 10 Minutos

CIERRE

Retroalimentación de lo expuesto durante la sesión a través de lluvia de ideas y autoevaluación con el ANIMÓMETRO.

Duración 10 Minutos

Tema 03

AUTOESTIMA

01 Concepto

Autoestima es esa actitud que desarrollamos todos, todas y que nos ayuda a enfrentarnos a todos los acontecimientos que nos van ocurriendo a lo largo de nuestra vida. Esa actitud está muy relacionada con el autoconcepto. De manera sencilla se puede decir que la autoestima es la imagen que cada uno, una adquiere de sí mismo, misma y que, tiene que ver con la valoración que hacemos de nuestras capacidades y logros.

La autoestima puede ser alta-media-baja o positiva-negativa, también se expresa en términos de tener autoestima o no tener autoestima. La autoestima positiva o alta expresa o manifiesta en diferentes formas que uno, una es *"lo suficientemente bueno, buena"* o *"lo suficientemente capaz"*. Si nuestra autoestima es alta, estaremos más dispuestos, dispuestas a establecer relaciones positivas con los demás y a rechazar las relaciones que nos pueden hacer daño.

La baja autoestima implica insatisfacción, rechazo o desprecio por el sí mismo, misma, significa que todos aquellos sentimientos, conocimientos, etc. que se han ido consiguiendo, no son bastante válidos en comparación con los de otros, otras. La baja autoestima busca la seguridad de lo conocido y poco exigente o por el contrario busca lo demasiado exigente.

Haciendo un pequeño resumen se puede decir que la autoestima:

1. Es una evaluación que cada persona efectúa y mantiene de sí mismo, misma e indica en qué medida el individuo se cree capaz, importante, digno y con éxito.

2. Es la actitud favorable o desfavorable que el individuo tiene hacia sí mismo, misma. Esta actitud que desarrollamos nos da un sistema de filtro que nos ayuda a ordenar y valorar todas nuestras experiencias, dentro de nuestro yo personal.

Se genera a partir de:

- La observación propia que nos hacemos a nosotros mismos, nosotras mismas.
- La asimilación e interacción de la imagen y opinión que los, las demás tienen de nosotros, nosotras y nos proyectan.

02 Objetivos

Al finalizar la sesión los, las participantes serán capaces de:

- Despertar su propia autoestima.
- Comprender las razones porque ciertas personas obtienen tanto éxito y brillan en la vida mientras otras permanecen en la oscuridad sin lograr sus objetivos.
- Sentirse bien con uno mismo, una misma, autorespetarse, reconocer sus talentos, estar orgulloso de sus potencialidades.

03 Habilidades a desarrollar en los, las participantes.

- Ser capaz de valorarse y *"quererse"* como persona y miembro de un grupo.
- Ser capaz de valorar a los, las demás por lo que son y en base a lo que tienen.

04 Preparación y desarrollo

Iniciar con un breve repaso de la sesión anterior y después se seguirá el proceso señalado para todas las sesiones, en este caso se trabajará:

- **Cuento.** Una historia de Autoestima
- **Dinámicas.** Soy así, dramatización, las gafas mágicas, el abanico y un paseo por el bosque.
- **Video fórum.** Decida triunfar y El Circo de la Mariposa.

05 Temporalidad

El tema se dividirá en dos sesiones, cada una con una duración aproximada de 3 horas divididas de la siguiente manera:

Sesión 1

Introducción y presentación 45 minutos
Cuento 15 minutos
Dinámicas / Actividades 100 minutos
Video fórum 5 minutos
Cierre 10 minutos

Sesión 2

Introducción y presentación 15 minutos
Dinámicas / Actividades 130 minutos
Video fórum 25 minutos
Cierre 10 minutos

06 Herramientas y materiales

- Gafas
- 1 hoja de papel por participante.

Sesión 01

A medida que los, las participantes van entrando al aula van a acercarse a la zona donde está el ANIMÓMETRO para ir autoevaluándose en esa sesión.

INTRODUCCIÓN

Recordar la sesión anterior a través de preguntas abiertas:

¿Qué tema tratamos en la sesión anterior?¿Qué entendemos por autoconcepto? ¿Qué es lo que más te gustó? ¿Qué es lo que menos te gustó?

Lluvia de ideas sobre temas personales que les gustaría hablar antes de iniciar la sesión.

Duración 15 minutos.

PRESENTACIÓN

La sesión de hoy vamos a hablar de AUTOESTIMA y de los **tipos que hay**: alta, media y baja. ¿Cómo creen que es tu autoestima? ¿Por qué? ¿Les gustaría mejorar su autoestima? ¿Por qué?

Lluvia de ideas sobre el concepto de AUTOESTIMA.

En general los términos de autoconcepto y autoestima se relacionan con la imagen que tenemos de nosotros mismos, nosotras mismas, pero mientras que autoconcepto es lo que vamos acumulando en nuestra cabeza, la autoestima es el valor que damos a todo ese conjunto de cosas que nos hemos echado a nuestra espalda.

Ahora probemos con este ejercicio. Imagínate que te dan la capacidad de convertirte en un objeto. ¿Con qué objeto que reúna todas las características que tú posees te identificarías? Si vendieras ese objeto en el mercado, cuánto pedirías por él. A la hora de hacer el cálculo ten en cuenta el coste real que ese objeto tiene en el mercado.

La respuesta a la primera pregunta se expresa en términos de autoconcepto y la respuesta a la segunda en términos de autoestima. Esto es como un círculo difícil de romper, lo uno lleva a lo otro y lo otro a lo uno. Mostrar desprecio por nosotros mismos, nosotras mismas va a llevar a que los, las demás lo sientan y alimenten el que nosotros, nosotras nos despreciemos un poquito más.

La autoestima positiva o negativa se forma en el seno de la familia. Este contexto pondrá obstáculos al crecimiento de la misma si:

- Le transmiten que no es "suficiente"
- Le castigan por expresar sentimientos "inaceptables"
- Le ridiculizan o le humillan
- Le hacen sentir que sus pensamientos o sentimientos no tienen valor o importancia.
- Le sobreprotegen.
- Le educan sin normas o con normas contradictorias, confusas, indiscutibles y opresivas.
- Le estimulan a dudar de sus pensamientos.
- Le enseñan a negar lo real, como si eso nunca hubiera ocurrido.
- Le aterrorizan con violencia física o con amenazas, inculcando temor permanente.
- Le tratan al niño como un objeto sexual.
- Le enseñan a que es malo, indigno o pecador porque ha nacido así y esto no puede cambiar.

Haber pasado por vivencias de este tipo nos puede conducir a adquirir un déficit o desventaja en términos de no suficiencia, vergüenza o culpa, desconfianza en nosotros mismos, nosotras mismas. El autoconcepto que se está desarrollando es negativo y, de adultos sentiremos que nos falta algo pero no sabremos como remediar esta ausencia.

El mayor indicador de la autoestima es: **El yo puedo.**

Las personas con una buena autoestima alta no se ven impulsados a mostrarse superiores a los, las demás, no buscan probar su valor, sencillamente se alegran de ser como son y no de ser mejores que otras personas.

¿qué es la educación para la autoestima?

La Educación para la Autoestima es sencillamente llevar a cabo una práctica educativa que facilite que niños, niñas y jóvenes adquieran el valor y la importancia que como personas se merecen.

Para educar la autoestima tenemos que enseñar a:

1. Cuidar la manera de cómo hablamos de nosotros mismos, nosotras mismas: no desvalorizarnos y hablar con mensajes *"yo"* para pedir lo que queremos y lo que necesitamos.
2. Hacernos regalos en todos los sentidos de la palabra.
3. Cuidar nuestro cuerpo.
4. Respetar nuestros sentimientos.

Duración 30 minutos.

CUENTO Una historia de autoestima.

Pida voluntarios, voluntarias para que lean la lectura o bien léala usted mismo, misma para que pueda darle el tono adecuado a la lectura y, por tanto, pueda ser mejor comprendida por los, las participantes.

Había una vez un campesino con su asno paseando por los bosques, en eso entonces el asno muy desprevenido tropezó a la boca de un pozo, el campesino ileso llegó a tierra mientras que el asno lloraba de dolor, entonces el campesino con tal de llegar al fin del sufrimiento del asno, quiso enterrarlo vivo para que muera de una vez por todas.

El campesino invito a gran cantidad de gente a que lo ayudara a enterrar al asno, todos aceptaron y con sus palas comenzaron el entierro. Al principio el asno lloraba y lloraba pero se dio cuenta de que si se esforzaba hasta llegar a la punta del pozo conservaría la vida, acto seguido el asno se sacudió la tierra y comenzó a escalar y de una forma sorprendente llegó a la boca del pozo.

Lo que había pasado era que con la tierra que le echaban encima del asno, el asno se sacudía y la tierra se fue acumulando hasta que lo llevó al asno a la punta del pozo formando una montaña de arena que sostenía el peso del asno.

MORALEJA. siempre debes decir *"yo puedo, yo sí puedo hacerlo"* como el asno y nunca seas tan pesimista como el campesino que creyó que no había esperanza.

Preguntas de Comprensión Lectora

1. ¿Quién es el protagonista de la historia?
2. ¿Qué le sucede al asno?
3. ¿Qué hace el campesino?
4. ¿Qué hizo el asno?
5. ¿Qué sucedió al final?
6. ¿Les ha pasado que a veces ante un problema han luchado y lo han superado?

Duración 15 minutos.

DINÁMICA *Soy así.*

Objetivo

- Potenciar el autoconocimiento y autoaceptación de sí mismo, misma.
- Reforzar la imagen positiva de sí mismo, misma en los diferentes contextos: familia, escuela,....y en su caso posibilitar cambios, mejoras en el propio autoconocimiento.

Duración 40 minutos.

Material

- Papel y lápiz para cada participante (en las fichas del participante)
- **Ficha** *"Mis cualidades personales"*

Desarrollo

El facilitador, la facilitadora propone a los, las alumnos la realización de un listado sobre los aspectos que configuren su persona y su entorno como son: cualidades, defectos, características físicas, Etc.

De manera concreta se específica que la redacción debe de tratar las siguientes cuestiones:

- Las cosas buenas que los otros, las otras ven en mí.
- Las cosas no tan buenas o malas que los otros, las otras ven en mí.
- Los aspectos de mi personalidad que gustan a mi profesorado.
- Los aspectos de mi personalidad que disgustan a mi profesorado.
- Los tres defectos principales que mi familia ve en mí.
- Las tres virtudes más patentes que mi familia ve en mí.
- Las tres cualidades más importantes en mí mismo, mí misma.
- Los tres defectos más importantes en mí mismo, mí misma.

Se entregará la Ficha *"Mis cualidades personales"* como apoyo para que se centren en sus aspectos positivos. Cada participante utilizará su *hoja de trabajo* de su material

Una vez realizada individualmente la tarea de análisis, comentar en parejas la propia autopercepción y ver si ésta coincide con la percepción que tiene el compañero, la compañera resaltando lo positivo.

Luego desarrollar una puesta en común a partir de la actividad realizada juntándose los alumnos, las alumnas en grupos de 4 para leer su redacción y comentar en grupo su grado de acuerdo con ella.

Por último el facilitador, la facilitadora realizará un modelado de las repuestas: guía la puesta en común de los grupos, escucha las autodescripciones de cada alumno, alumna, y analiza con ellos si estas percepciones son positivas y realistas. Los alumnos, las alumnas discuten y reflexionan sobre la percepción que tiene cada uno, una sobre sí mismo, misma, aportando información a sus compañeros, compañeras en torno si ha sido realista y positivo lo manifestado por cada uno de ellos, cada una de ellas.

DINÁMICA *Dramatización.*

Objetivo

- Lograr identificar y diferenciar los tres tipos de autoestima según su grado.
- Mejorar su habilidad de hablar en público, creatividad y trabajar la vergüenza.

Duración 60 minutos.

Material

Los, las participantes podrán utilizar cualquier material que esté a su alcance y disponible para esta sesión. No requiere material extra.

Desarrollo

Se divide al grupo en 3 equipos y cada uno de ellos hará una dramatización sobre los tipos de autoestima.

1. Tendrán 30 minutos para preparar la dramatización eligiendo los ejemplos a mostrar y elaborar los materiales, vestuario o escenario a utilizar.
2. Pasado ese tiempo cada grupo tendrá 5 minutos para realizar la dramatización frente al resto de compañeros, compañeras.
3. Después se pondrá en común todo lo presentado y se analizarán los tres tipos de autoestima representados.

VIDEO FORUM *Decida Triunfar.*

Después de cada video se hará una breve reflexión sobre el mismo: se podrán hacer preguntas de lo visto o a través de lluvia de ideas de los, las participantes.

- *"Decida triunfar"* (2,11 min.)

Duración 5 Minutos

CIERRE

Retroalimentación de lo expuesto durante la sesión a través de lluvia de ideas y autoevaluación con el ANIMÓMETRO.

Duración 10 Minutos

Sesión 02

A medida que los, las participantes van entrando al aula van a acercarse a la zona donde está el ANIMÓMETRO para ir autoevaluándose en esa sesión.

INTRODUCCIÓN

Recordar la sesión anterior a través de preguntas abiertas:

¿Qué tema tratamos en la sesión anterior?¿Qué entendemos por autoestima? ¿Qué es lo que más te gustó? ¿Qué es lo que menos te gustó?

Lluvia de ideas sobre temas personales que les gustaría hablar antes de iniciar la sesión.

Duración 15 minutos.

DINÁMICA *Gafas mágicas.*

Objetivo

- Potenciar el autoconocimiento y autoaceptación de sí mismo, misma. Reforzar la imagen positiva de sí mismo, misma en los diferentes contextos: familia, escuela,....y en su caso posibilitar cambios, mejoras en el propio autoconocimiento.

Duración *30 minutos.*

Material

- Gafas

Desarrollo

El juego consiste en indicarle al, a la adolescente que se va a poner unas" gafas que son mágicas", "Te las pones y sólo ves las cosas positivas". Que el, la participante se ponga las gafas y describa lo que ve. Se le pueden ir haciendo preguntas con las "gafas mágicas puestas".

DINÁMICA *El abanico.*

Objetivo

- Comprobar los efectos que tienen los halagos en nosotros mismos, nosotras mismas y en los, las demás.
- Darse cuenta de que estamos centrados en los errores y en las críticas a nosotros mismos, nosotras mismas y a los, las demás.
- Fomentar la cohesión y las emociones positivas en el grupo.

Duración *40 minutos*

Material

- Una hoja de papel por participante

Desarrollo

Se colocan las mesas en rectángulo de tal manera que todos, todas se vean. Se reparte una hoja a cada participante. Cada uno, una pone su nombre en la parte superior de la hoja. Cuando el facilitador, la facilitadora cuenta hasta tres se pasa la hoja al compañero, a la compañera de la derecha. Todos, todas tendrán la hoja del otro, de la otra. Habrá que escribir tres aspectos positivos del dueño, de la dueña de la hoja, puede ser algo que nos guste de su aspecto físico, de su forma de ser, algo que se le dé bien hacer, etc. Al terminar se dobla la hoja tapando lo que acabamos de escribir como si fuera un abanico. El facilitador, la facilitadora vuelve a contar hasta tres y se vuelve a pasar la hoja hacia la derecha. Se vuelve a hacer lo mismo con la hoja que nos llega de otro compañero, otra compañera y así sucesivamente hasta que nos llega nuestra hoja. Lo desdoblamos y leemos lo que los, las demás han escrito de nosotros, nosotras. Quien lo desee podrá leerlo en alto delante del grupo.

DINÁMICA *Un paseo por el bosque.*

Objetivo

- Favorecer el conocimiento propio y de los, las demás.
- Estimular la acción de autovalorarse en los, las demás compañeros, compañeras.
- Mejorar la confianza y la comunicación del grupo.

Duración *60 minutos*

Material

- Una hoja de papel por participante

Desarrollo

1. Cada participante utilizará una *hoja de trabajo*.

Pídales que dibujen un árbol, con sus raíces, ramas, hojas y frutos. En las raíces escribirán las cualidades positivas (fortalezas) que cada uno, una cree tener, en las ramas las cosas positivas que hacen y en los frutos los éxitos o triunfos. Evalúe si hay participantes con dificultades para realizar la tarea, converse en voz baja con ellos, ellas haciendo que revaloricen sus fortalezas.

2. Una vez terminen, deben escribir su nombre y sus apellidos en la parte superior del dibujo.

3. A continuación, los alumnos, las alumnas formarán grupos de 4 personas, y cada uno, una pondrá en el centro del grupo su dibujo, y hablará del árbol en primera persona, como si fuese el mismo, ella misma el árbol.

4. Seguidamente, los alumnos, las alumnas se colocarán el árbol en el pecho, de forma que el resto de sus compañeros, compañeras puedan verlo, y darán un paseo "por el bosque", de modo que cada vez que encuentren un árbol lean en voz alta lo que hay escrito en el dibujo, diciendo *"Tu eres..."* Por ejemplo: *"Jorge, eres...tienes..."*

Tendrán 5 minutos para dar un paseo "por el bosque"

5. A continuación deberán acomodarse en semicírculo e iniciar una puesta en común, en el transcurso de la cual, cada participante puede añadir "raíces" y ""frutos" que los demás le reconocen e indican.

Usted puede lanzar las siguientes preguntas para comentar la actividad:

- ¿Cómo se sintieron durante el paseo por el bosque?
- ¿Cómo se sintieron cuando sus compañeros, compañeras han dicho sus cualidades en voz alta?
- ¿Qué árbol, además del suyo les ha gustado?
- ¿Qué compañero, compañera ha dibujado un árbol parecido al de ustedes?
- ¿Cómo se sintieron después de esta actividad?

Explique que a veces sentimos dificultad en reconocer nuestras propias características positivas y mucho más si otras personas significativas para nosotros, nosotras nos están criticando y recriminando todo el tiempo, diciéndonos cosas como *"bueno para nada", "no conseguirás nada en la vida siendo así", "eres un gordo, una gorda, estúpido, estúpida", "con lo flaca, flaco que eres nadie se fijará en ti"*, o cosas por el estilo, esto genera que nosotros mismos, nosotras mismas nos creemos una imagen negativa de lo que somos, y eso trasciende y se proyecta a los, las demás.

Esa actitud debe cambiar, debemos aprender a querernos, a valorarnos y respetarnos, para que esto trascienda más allá de nosotros mismos, nosotras mismas.

VIDEO FORUM

Después de cada video se hará una breve reflexión sobre el mismo, se podrán hacer preguntas de lo visto o a través de lluvia de ideas de los, las participantes.

- *"El circo de la mariposa"* (20 min.)

Duración 25 Minutos

CIERRE

Retroalimentación de lo expuesto durante la sesión a través de lluvia de ideas y autoevaluación con el ANIMÓMETRO.

Duración 10 Minutos

Tema 04

MOTIVACIÓN

01 Concepto

La motivación es una fuerza interna que impulsa hacia el logro de un objetivo. Esta fuerza se compone por factores capaces de provocar, elegir, mantener y dirigir la conducta hacia la consecución de un determinado objetivo.

El impulso más intenso es la supervivencia en estado puro cuando se lucha por la vida, seguido por las motivaciones que derivan de la satisfacción de las necesidades primarias y secundarias: hambre, sed, abrigo, reproducción, seguridad, protección, etc.

Es la cultura social (vigencias, normas morales, leyes, costumbres, ideologías y religión) quien moldea nuestro comportamiento y forma nuestras necesidades. Las influencias sociales externas se combinan con las capacidades internas de la persona y contribuyen a generar la personalidad del individuo, sus necesidades y marcando su motivación prioritaria y cambiante para cada momento de su vida.

Así sucede que lo que una persona considera como una recompensa importante, otra persona puede considerar inútil. Por ejemplo, un vaso con agua es más motivador para una persona que ha estado muchas horas caminando en un desierto, que para alguien que ha tomado tres bebidas frías durante el partido de fútbol.

Frente a varios individuos, tener delante una recompensa importante, tampoco es garantía de idéntica motivación. La razón es que la recompensa en sí no motivará a la persona a menos que sienta que el esfuerzo desplegado le llevará a obtener esa recompensa.

Por eso cada persona difiere en la forma en que aprovecha sus oportunidades para tener éxito. Una tarea que una persona podría considerar que le producirá recompensas, quizá sea vista por otra como imposible.

02 Objetivos

Al finalizar la sesión los, las participantes serán capaces de:

- Comprender qué es la motivación y cómo afecta en la vida de las personas.
- Aprender cuál es el papel de la motivación en el trabajo.
- Activar pensamientos positivos para automotivarse y motivar a los, las demás.
- Analizar sus necesidades reales e intereses personales.

03 Habilidades a desarrollar en los, las participantes.

- Volver a estar motivados o reafirmar la motivación que ya tenían, para perseguir y luchar por lograr un sueño en su vida.

04 Preparación y desarrollo

Iniciar con un breve repaso de la sesión anterior y después se seguirá el proceso señalado para todas las sesiones, en este caso se trabajará:

- **Cuento.** *Popi el alpinista.*
- **Dinámicas.** *Ejercicio de motivación, siguiendo el hilo, descubriendo mis necesidades y motivación*
- **Video fórum.** *Marcianitos, jabón, el mejor video de motivación, entonces ¿qué vas a hacer?*

05 Temporalidad

La sesión tendrá una duración aproximada de 3 horas divididas de la siguiente manera:

Introducción y presentación 45 minutos

Cuento 15 minutos

Dinámicas 105 minutos

Video fórum 15 minutos

Cierre 10 minutos

06 Herramientas y materiales

- Billetes de banco (o quizá monedas)
- Cinta maskin
- Papel sábana
- Marcadores (6)

Sesión 01

A medida que los, las participantes van entrando al aula van a acercarse a la zona donde está el ANIMÓMETRO para ir autoevaluándose en esa sesión.

INTRODUCCIÓN

Recordar la sesión anterior a través de preguntas abiertas:

¿Qué tema tratamos en la sesión anterior?¿Qué entendemos por autoconcepto? ¿Qué es lo que más te gustó? ¿Qué es lo que menos te gustó?

Lluvia de ideas sobre temas personales que les gustaría hablar antes de iniciar la sesión.

Duración 15 minutos.

PRESENTACIÓN

La sesión de hoy vamos a hablar de MOTIVACIÓN y de la Pirámide de Necesidades de Maslow *¿tienes motivaciones en tu vida? ¿qué es lo que más les motiva?*

Lluvia de ideas sobre el concepto de MOTIVACIÓN.

Se puede definir a la motivación como el impulso y el esfuerzo para satisfacer un deseo o meta. La motivación es anterior al resultado, puesto que esta implica un impulso para conseguirlo.

Cómo motivar a los, las adolescentes.

La motivación es la pauta más importante en la educación de los, las adolescentes. Cuide la forma de hablarles: sea muy positivo aún en los momentos en que sea preciso la corrección.

Frases no Motivadoras

- Eres un desordenado, una desordenada.
- Siempre estas deseando fastidiar.
- Debes aprender de tu primo, prima.
- Así no llegarás a ninguna parte.
- Estoy harto, harta de ti.
- Ya no te quiero.
- Aprende de tu hermano, hermana.
- Quedas castigado, castigada.
- Como sigas así te voy a castigar.
- Siempre te estas peleando.
- Apártate de mi vista.....no quiero verte.
- No sabes estarte quieto, quieta.
- Me matas a disgustos.
- Cada día te portas peor.
- Eres un mentiroso, una mentirosa.
- No se cuando vas a aprender.
- No me quieres nada.
- Así no tendrás amigos, amigas.
- Se lo diré a papá, mamá cuando venga.

Frases de motivación positiva

- Estoy seguro que eres capaz de hacerlo.
- Muy bien, yo sé que lo harás.
- No dudo de tu buena intención.
- Juan tiene un alto concepto de ti.
- Si necesitas algo, pídemelo.
- Se que lo has hecho sin querer.
- Estoy muy orgulloso, orgullosa de ti.
- Sabes que te quiero mucho.
- Yo se que eres bueno, buena.
- Te felicito por lo que has hecho.
- Que sorpresa más buena me has dado.
- Cuando me necesites, yo te ayudaré.
- Así me gusta, lo has hecho muy bien.
- Noto que cada día eres mejor.
- Creo lo que me dices, se que lo harás.
- Sabes que quiero lo mejor para ti.
- Tu te mereces lo mejor.
- Puedes llegar a donde tu quieras.
- Seguro que las próximas calificaciones serán mejores.

Teoría de Maslow

Muestra una serie de necesidades que atañen a todo individuo y que se encuentran organizadas de forma estructural (como una pirámide), de acuerdo a una determinación biológica causada por la constitución genética del individuo. En la parte más baja de la estructura se ubican las necesidades más prioritarias y en la superior las de menos prioridad.

De acuerdo con la estructura jerarquizada por Maslow las necesidades son:

- ***Necesidades fisiológicas:*** estas necesidades constituyen la primera prioridad del individuo y se encuentran relacionadas con su

supervivencia. Dentro de éstas encontramos, entre otras, necesidades como la homeóstasis (esfuerzo del organismo por mantener un estado normal y constante de riego sanguíneo), la alimentación, el saciar la sed, el mantenimiento de una temperatura corporal adecuada, también se encuentran necesidades de otro tipo como el sexo, la maternidad o las actividades completas.

• ***Necesidades de seguridad:*** con su satisfacción se busca la creación y mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Dentro de estas encontramos la necesidad de estabilidad, la de tener orden y la de tener protección, entre otras.

Estas necesidades se relacionan con el temor de los individuos a perder el control de su vida y están íntimamente ligadas al miedo, miedo a lo desconocido, a la anarquía...

• ***Necesidades sociales:*** una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, la motivación se da por las necesidades sociales. Estas tienen relación con la necesidad de compañía del ser humano, con su aspecto afectivo y su participación social. Dentro de estas necesidades tenemos la de comunicación entre personas, la empatía, la afectividad, la de vivir en comunidad, la de pertenecer a un grupo y sentirse aceptado dentro de él...

• ***Necesidades de reconocimiento:*** también conocidas como las necesidades del ego o de la autoestima. Este grupo radica en la necesidad de toda persona de sentirse apreciado, apreciada, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social, de igual manera se incluyen la autovaloración y el respeto a sí mismo, misma.

• ***Necesidades de auto-superación:*** también conocidas como de autorrealización que se convierten en el ideal para cada individuo. En este nivel el ser humano requiere trascender, dejar huella, realizar su propia obra, desarrollar su talento al máximo.

Duración 30 minutos.



CUENTO *Popi el Alpinista.*

Pida voluntarios, voluntarias para que lean la lectura o bien léala usted mismo, misma para que pueda darle el tono adecuado a la lectura y, por tanto, pueda ser mejor comprendida por los, las participantes.

Popi el alpinista era famoso por sus intentos de escalar la gran montaña nevada. Lo había intentado al menos 30 veces, pero siempre había fracasado. Comenzaba la ascensión a buen ritmo, con la vista puesta en la nieve de la cima, pensando en la maravillosa vista y aquel sentimiento de libertad. Pero a medida que las fuerzas le fallaban, bajaba los ojos, y miraba más a menudo sus desgastadas botas, y finalmente, cuando las nubes le rodeaban, y comprendía que ese día no podría disfrutar de la vista, se sentaba a descansar, aliviado, para comenzar el descenso de vuelta la pueblo, pensando en las bromas que tendría que volver a soportar.

Una de aquellas veces subió acompañado por el viejo Chisco, el óptico del pueblo, que fue testigo del fracaso. Fue el propio Chisco quien más animó a Popi para volver a intentarlo, y le regaló unas gafas oscuras especiales; "si comienza a nublarse, ponte estas gafas, y si comienzar a dolerte los pies, póntelas también; son especiales, te ayudarán".

Popi aceptó el regalo sin darle importancia, pero cuando volvió a sentir el dolor en los pies, lo recordó se puso las gafas. El dolor era muy molesto, pero a través de los cristales podía seguir viendo la cumbre nevada, así que siguió avanzando. Como casi siempre, la mala suerte volvió a aparecer en forma de nubes, pero esta vez eran tan ligeras que podía seguir viendo la cumbre a través de las nubes.

Así siguió Popi escalando, dejó atrás las nubes, olvidó sus dolores y llegó al fin a la cima. Merecía la pena. Su sensación de triunfo fue incomparable, casi tanto como aquella maravillosa vista, custodiada por el silencio y con la montaña rodeada de un denso mar de nubes. Popi no recordaba que fueran tan espesas; entonces miró las gafas cuidadosamente, y lo comprendió todo: Chisco había grabado una difusa imagen en los cristales con la forma de la cumbre nevada, que sólo podía percibirse al dirigir los ojos hacia arriba. Chisco había comprendido que en cuanto Popi perdía de vista su objetivo, se dejaba llevar y perdía la ilusión por seguir subiendo.

Comprendió entonces que el único obstáculo para llegar a la cima había sido su desánimo, el dejar que la imagen de la montaña desapareciera entre los problemas, y agradeció a Chisco que mediante un engaño le hubiera hecho ver que sus objetivos no eran imposibles, y que nunca se habían movido de su sitio.

Preguntas de Comprensión Lectora

1. ¿Quién es el protagonista de la historia? ¿Quién le acompaña?
2. ¿Qué quería lograr Popi?
3. ¿Qué había pasado antes, en repetidas ocasiones?
4. ¿Qué sucedió en esta oportunidad?
5. Finalmente, ¿qué nos quiere decir esta historia?
6. ¿Cómo podemos aplicarlo a nuestra vida?

Duración 15 minutos.

DINÁMICA *Ejercicio de Motivación.*

Objetivo

- Mostrar que la motivación es interna, pero los incentivos externos pueden iniciar la acción en los humanos.

Duración 20 minutos.

Material

- Billetes de banco (o quizá monedas) ocultos y sujetos con maskin debajo de las sillas de los, las asistentes.

Desarrollo

1. Dado que la motivación es a menudo un lugar común, recalque que la motivación se refiere a algo "interno, no externo, que da el motivo para hacer una cosa". Para ilustrarlo diga al grupo "por favor levanten la mano derecha". Espere un instante, dele las gracias al grupo y pregúnteles: ¿Por qué hicieron eso? La respuesta será: "Porque usted nos lo dijo" "Porque dijo 'por' favor" etc.

2. Después de 3 o 4 respuestas, dígales: "muy bien, ahora ¿me hacen el favor todos de ponerse de pie y levantar sus sillas?"

3. Lo más probable es que nadie lo haga. Continúe: "Si les dijera que hay billetes dispersos en el salón debajo de las sillas, podría eso motivarlos para ponerse de pie y levantar sus sillas" Todavía, casi nadie se moverá; entonces dígales: "Permítanme decirles que sí hay billetes de banco debajo de algunas sillas" (Por lo general, se levantarán dos o tres asientos y muy pronto los seguirán los, las demás. Conforme encuentran los billetes, señale: *"Aquí hay uno, allí en el frente hay otro," etc.*

4. Se aplicarán unas preguntas para su reflexión: ¿Por qué necesitó más esfuerzo para motivarlos la segunda vez?¿Los motivó el dinero? (Haga hincapié en que el dinero muchas veces no actúa como motivador) ¿Cuál es la única forma real de motivar? (Acepte cualquier respuesta pertinente, pero insista en que la única forma de lograr que una persona haga algo, es hacer que lo desee. ¡No hay otro modo!

5. El Facilitador, la facilitadora guía un proceso para que el grupo analice cómo se puede aplicar lo aprendido en su vida.

DINÁMICA *Siguiendo el hilo.*

Objetivo

- Profundizar sobre las motivaciones e intereses personales y como los proyectamos en nuestras acciones.
- Descubrir la capacidad creativa que tiene cada persona.

Duración 30 minutos.

Material

- Papel sábana y un marcador según el número de subgrupos.

Desarrollo

1. El Facilitador, la facilitadora coloca el papel sábana de forma tal que los integrantes de cada subgrupo no puedan leer lo que se escriba en él. Posteriormente, divide al grupo en subgrupos de cinco a diez personas.

2. El Facilitador, la facilitadora explica el desarrollo de la dinámica: "Yo les daré un tema para que ustedes desarrollen una historia. Un, una representante del equipo deberá pasar donde el papel sábana que tiene asignado e iniciara la historia, tendrá tres minutos para realizar esta actividad. Después

pasará otro, otra integrante del equipo y continuará la historia. Se repetirá el mismo procedimiento hasta que hayan pasado todos los, todas las integrantes del equipo. El último, la última integrante tendrá la responsabilidad de redactar el final de la historia. Algo muy importante que deben tener en cuenta es que cada integrante deberá escribir por lo menos 5 oraciones o el equipo será multado".

3. El Facilitador, la facilitadora pide al primer integrante de cada subgrupo que se coloque frente al papel sábana que su grupo tiene asignado, le dice en voz alta el titulo de la historia y le pide al, a la participante que lo anote en el papel. Así mismo, les indica que comiencen a redactar el inicio de la historia. Pasados tres minutos el facilitador, la facilitadora dice "Tiempo Terminado" y solicita al, a la participante que regrese a su subgrupo y lo sustituya otro de sus compañeros, otra de sus compañeras.

4. Al terminar de pasar todos los integrantes, todas las integrantes de los subgrupos el facilitador, la facilitadora reúne al grupo en sesión plenaria y pide a cada subgrupo nombre un, una representante para que lea al grupo su Historia.

5. Al terminar la actividad anterior, el facilitador, la facilitadora guía un proceso para que el grupo reflexione sobre las razones por las cuales cada subgrupo redacto una Historia diferente y en su caso como cada persona proyectó parte de su personalidad en la parte que redactó. También analizarán cómo se puede aplicar lo aprendido en su vida."

DINÁMICA *Descubriendo mis necesidades y motivación.*

Objetivo

- Autodescubrir los motivos personales.
- Sensibiliza al participante en el uso asertivo de la seguridad personal a través de la autoevaluación.

Duración *45 minutos.*

Material

- Papel sábana y marcadores
- Una hoja para cada participante

Desarrollo

1. El facilitador, la facilitadora solicita a los, las participantes que identifiquen a nivel individual cuáles son los elementos o hechos que les proporcionan seguridad en la familia, el trabajo y la sociedad (cinco por lo menos en cada área), y que lo expresen por escrito en una hoja.

2. El siguiente paso es formar equipos de 4 o 5 personas pidiéndoles que lleguen a conclusiones subgrupales y que las anoten en papel sábana que al terminar se cuelgan de las paredes.

3. El facilitador, la facilitadora pasa entonces a tabularlas según los conceptos de la pirámide de necesidades de Abraham Maslow, contabilizando y sacando porcentajes de cada uno de ellos.

VIDEO FORUM *Varios sobre motivación.*

Después de cada video se hará una breve reflexión sobre el mismo, se podrán hacer preguntas de lo visto o a través de lluvia de ideas de los, las participantes.

- *"Marcianitos".* (4 min.)
- *"Jabón".* (3 min.)
- *"El mejor video de Motivación".* (1 min.)
- *"Entonces ¿Qué vas a hacer?".* (6 min.)

Duración 15 Minutos

CIERRE

Retroalimentación de lo expuesto durante la sesión a través de lluvia de ideas y autoevaluación con el ANIMÓMETRO.

Duración 10 Minutos

Tema 05

LIDERAZGO

01 Concepto

Liderazgo es la capacidad de comunicarse con un grupo de personas, influir en sus emociones para que se dejen dirigir, compartan las ideas del grupo, permanezcan en el mismo, y ejecuten varios objetivos.

La palabra liderazgo define a una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder.

Un líder es mucho más que un jefe. Los subordinados a un jefe podrán dejarse dirigir, pero quizás no compartan las ideas del jefe o de la organización. Un subordinado podría obedecer a su jefe, pero estar pensando en salirse del grupo para irse a otro que más le convenga. Las instrucciones de un líder son ejecutadas por el grupo con el convencimiento de que su cumplimiento son lo mejor para la mayoría.

02 Objetivos

Al finalizar la sesión los, las participantes serán capaces de:

- Identificar su estilo de trabajo, así como las consecuencias que dicho estilo tiene sobre la conducta de sus compañeros, compañeras, el resultado final en su trabajo y el ambiente.

03 Habilidades a desarrollar en los, las participantes.

- Saber identificar las cualidades de un líder.
- Fomentar su espíritu de liderazgo y superación personal.

04 Preparación y desarrollo

Iniciar con un breve repaso de la sesión anterior y después se seguirá el proceso señalado para todas las sesiones, en este caso se trabajará:

- **Cuento.** *Las obras del reino.*
- **Dinámicas.** *El líder ideal.*
- **Video fórum.** *Liderazgo y Trabajo en Equipo y Estilos de liderazgo.*

05 Temporalidad

La sesión tendrá una duración aproximada de 3 horas divididas de la siguiente manera:

Introducción y presentación 45 minutos

Cuento 15 minutos

Dinámicas 90 minutos

Video fórum 20 minutos

Cierre 10 minutos

06 Herramientas y materiales

- Cinta maskin
- Papel sábana
- Marcadores (6)

Sesión 01

A medida que los, las participantes van entrando al aula van a acercarse a la zona donde está el ANIMÓMETRO para ir autoevaluándose en esa sesión.

INTRODUCCIÓN

Recordar la sesión anterior a través de preguntas abiertas:

¿Qué tema tratamos en la sesión anterior?¿Qué entendemos por autoconcepto? ¿Qué es lo que más te gustó? ¿Qué es lo que menos te gustó?

Lluvia de ideas sobre temas personales que les gustaría hablar antes de iniciar la sesión.

Duración 15 minutos.

PRESENTACIÓN

La sesión de hoy vamos a hablar de *LIDERAZGO, LÍDER* y características de un líder. *¿Alguno de ustedes se considera un líder? ¿Quién creen que es un líder? y ¿Por qué?*

Lluvia de ideas sobre el concepto de *LIDERAZGO - LÍDER.*

El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los, las que participan de ese grupo a alcanzar una meta común.

Por esta razón, se dice que el liderazgo implica a más de una persona, quien dirige (el líder) y aquellos que lo apoyen (los subordinados) y permitan que desarrolle su posición de forma eficiente.

La labor del líder consiste en establecer una meta y conseguir que la mayor parte de las personas deseen y trabajen por alcanzarla. Es un elemento fundamental en los gestores del mundo empresarial, para sacar adelante una empresa u organización, pero también lo es en otros ámbitos, como los deportes (saber dirigir un equipo a la victoria), la educación (profesores, profesoras que consiguen que sus alumnos, alumnas se identifiquen con su forma de pensar) y hasta en la familia (padres, madres o hermanos, hermanas mayores que son tenidos como absoluto ejemplo por parte de sus hijos, hijas, por ejemplo).

La propia definición de liderazgo enumera ya varias características:

1. **Capacidad de comunicarse.** La comunicación es en dos sentidos. Debe expresar claramente sus ideas y sus instrucciones, y lograr que su gente las escuche y las entienda. También debe saber "escuchar" y considerar lo que el grupo al que se dirige le expresa.
2. **Inteligencia emocional.** Salovey y Mayer (1990) definieron inicialmente la *Inteligencia Emocional* como la habilidad para manejar los sentimientos y emociones propios y de los, las demás, de discriminar entre ellos y utilizar esta información para guiar el pensamiento y la acción. Los sentimientos mueven a la gente, sin inteligencia emocional no se puede ser líder.
3. **Capacidad de establecer metas y objetivos.** Para dirigir un grupo, hay que saber a donde llevarlo. Sin una meta clara, ningún esfuerzo será suficiente. Las metas deben ser congruentes con las capacidades del grupo. De nada sirve establecer objetivos que no se pueden cumplir.
4. **Capacidad de planeación.** Una vez establecida la meta, es necesario hacer un plan para llegar a ella. En ese plan se deben definir las acciones que se deben cumplir, el momento en que se deben realizar, las personas encargadas de ellas, los recursos necesarios, etc.
5. **Un, una líder conoce sus fortalezas y las aprovecha al máximo.** Por supuesto también sabe cuales son sus debilidades y busca subsanarlas.
6. **Un, una líder crece y hace crecer a su gente.** Para crecer, no se aferra a su puesto y actividades actuales, siempre ve hacia arriba. Para crecer, enseña a su gente, delega funciones y crea oportunidades para todos, todas.
7. **Tiene carisma.** Carisma es el don de atraer y caer bien, llamar la atención y ser agradable a los ojos de las personas. Para adquirir carisma, basta con interesarse por la gente y demostrar verdadero interés en ella; en realidad, en el carisma está la excelencia. Se alimenta con excelencia, porque es lo más alejado que hay del egoísmo. Cuando un, una líder pone toda su atención en practicar los hábitos de la excelencia, el carisma llega y como una avalancha cae un torrente sobre el, la líder.
8. **Es Innovador, innovadora.** Siempre buscará nuevas y mejores maneras de hacer las cosas. Esta característica es importante ante un mundo que avanza rápidamente, con tecnología cambiante, y ampliamente competitivo.
9. **Un, una líder es responsable.** Sabe que su liderazgo le da poder, y utiliza ese poder en beneficio de todos, todas.
10. **Un, una líder esta informado.** Se ha hecho evidente que ninguna compañía puede sobrevivir sin líderes que entiendan o sepan cómo se maneja la información. Un, una líder debe saber cómo se procesa la información, interpretarla inteligentemente y utilizarla en la forma más moderna y creativa.

Duración 30 minutos.

CUENTO *Las obras del reino.*

Pida voluntarios, voluntarias para que lean la lectura o bien léala usted mismo, misma para que pueda darle el tono adecuado a la lectura y, por tanto, pueda ser mejor comprendida por los, las participantes.

Cierto rey ordenó a sus 2 hijos construir dos grandes acueductos que llevaran agua a los maltrechos campos reales, muy castigados por una gran sequía. El primero tomó parte de las riquezas y ejércitos del padre y con ellos fue al Norte, **donde ordenó a los habitantes de aquellas tierras trabajar duro en la construcción de la gran obra.** El hijo del rey dirigió la obra diligentemente, pagando justamente a los aldeanos y terminándola en el tiempo previsto de dos años.

Orgulloso de su trabajo, se presentó en palacio, **donde se encontró con las celebraciones por la próxima coronación de su hermano como rey.** Le contaron que había tardado sólo un año en construir el acueducto del Sur, y que lo había hecho sin apenas soldados ni dinero.

Aquello le pareció tan extraño que comenzó a investigar la obra del Sur, llegando a descubrir no pocas irregularidades. Volvió entonces alarmado a informar a su padre para evitar la locura de la coronación de su hermano.

- ¿Por qué dices eso? ¿hay algo que deba saber? - respondió el rey.

- **Sabes cuánto quiero a mi hermano**, pero debe haberse vuelto loco, pues ha manchado nuestro nombre mil veces. Construyó el acueducto desviándose de los planos. **Creó salidas de agua que llegan a otros campos antes del tuyo**, al que apenas llega la mitad del agua. Desafió al primer ministro en presencia de los aldeanos, se fue sin pagar nada a quienes trabajaron, y hasta utilizó a tus soldados como obreros. Y quién sabe si esto es sólo el principio...

El rey, mirando a su hijo con cariño, respondió.

- Hijo mío, lo que dices es cierto. Tu hermano tuvo la iniciativa de modificar la obra para mejorarla; la sabiduría para proponer algo que mejoraría las vidas de todos y así convencer a los aldeanos de trabajar rápido y gratis; la valentía para enfrentarse al primer ministro por defender la justicia; y el carisma para poner a sus soldados a trabajar en la obra más horas que los aldeanos. Su compromiso fue tan grande, **que él mismo fue quien más tiempo dedicó a trabajar**, olvidando su condición de príncipe. ¿Sabes, hijo? Es por estas cosas que todo el mundo adora a tu hermano y harían lo que él les pidiera. Más que su rey, ahora es su líder.

El príncipe se marchó pensativo, reconociendo en las palabras de su padre la grandeza de su hermano. Y sin dudarlo, corrió a felicitarle.

Preguntas de Comprensión Lectora

1. ¿De qué trata la historia?
2. ¿Cómo trabajó el primer hijo?
3. ¿Cómo trabajó el segundo hijo?
4. ¿Cómo debería ser un buen líder?

Duración 15 minutos.

DINÁMICA *El líder ideal.*

Objetivo

- Comparar las cualidades y habilidades que se requieren para el liderazgo.
- Aumentar la conciencia de los valores sociales y de cómo éstos pueden interferir entre individuos y grupos.

Duración 90 minutos.

Material

- Papel sábana y marcadores.
- Cinta maskin

Desarrollo

1. Se divide a los, las participantes en tres subgrupos de cuatro personas cada uno, (las personas que no se puedan integrar a uno de estos subgrupos quedarán como observadores).

2. El Facilitador, la facilitadora da 3 hojas de papel sábana, marcadores y cinta maskin para cada grupo; dándoles nombre a uno de estos:

• Gente de Alfa • Gente de Beta • Gente de Gamma

3. Se explica entonces que cada grupo constituye una cultura diferente que pretenden preservar. Cada grupo es de un planeta diferente y en cada planeta todos sus habitantes se asemejan: su parecido, su religión y su condición social son realmente iguales. La diferencia básica entre estos tres planetas en que su población está formada, o sólo por hombres o sólo por mujeres; aunque podrá darse el caso de que en algunos de estos planetas hubiese una crisis de identidad, por su composición social.

4. Se dan 15 minutos a los grupos para desarrollar un perfil sociocultural de su planeta, siguiendo el patrón de preguntas que el facilitador, la facilitadora les enumera en papel sábana:

- Describir su apariencia física.
- Describir brevemente su religión, en términos de sus creencias espirituales y morales.
- Describir el ambiente físico de su planeta, en términos de su clima y paisajes.
- Describir la estructura socioeconómica de su sociedad, en términos de su igualdad o desigualdad.
- Describir cuáles son los roles de los sexos y cómo es enfrentada la supervivencia de la especie.

5. Toda esta información, deberá ser vertida en el papel sábana, para ser colgadas al lado de cada uno de los grupos.

6. Al finalizar los quince minutos se les pide a cada grupo que nombre un, una representante, para exponer las características socio-culturales de cada planeta, frente a los otros dos grupos.

7. Siguiendo las respuestas en las hojas de cada grupo, el facilitador, la facilitadora promueve una discusión sobre semejanzas y diferencias que se dan entre los tres planetas; la labor del facilitador, la facilitadora en este punto, es la de evidenciar las diferencias y semejanzas, con todo el énfasis posible (10 minutos aproximadamente).

8. Nuevamente, se les dan 10 minutos para hacer una lista de cinco cualidades y habilidades personales, las más importantes desde luego, con las cuales se describirá el perfil de un, una líder que los tres planetas acepten. Anotando estas características en papel sábana, para reportarlo posteriormente.

9. Los tres planetas presentan sus listas.

10. El facilitador, la facilitadora permite una discusión libre, para que los grupos se pongan de acuerdo, en lo que se refiere a un, una líder común a seguir. Sin embargo, antes que pueda llegar a un acuerdo, este les anuncia una variable más; una guerra galáctica inevitablemente destruirá esos planetas, no obstante, se les acaba de conseguir un cuarto planeta en el cual pueden vivir las tres culturas, de donde desprende, que siendo una situación en extremo urgente, los pobladores de Alfa, Beta y Gamma deben tomar sus pertenencias y partir para su nuevo hogar, para lo cual se deberán, hoy más que nunca, poner de acuerdo en el tipo de liderazgo que los, las va a dirigir.

11. Para esta tarea de redefinición del liderazgo, el facilitador, la facilitadora reestructura los grupos armándolos con los miembros de los tres planetas cuidando de que queden distribuidas las personas, más o menos en forma equitativa.

12. Se les da 15 minutos para conocerse y para intentar minimizar las diferencias y maximizar sus semejanzas culturales. De manera que eso permita a los grupos establecer unas nuevas características de un perfil de liderazgo que sí puedan seguir todos (30 minutos).

13. Cada grupo reporta los pormenores y conclusiones de su discusión. Reportes de los cuales el facilitador, la facilitadora partirá para promover una discusión general, en la que se buscará: **a)** un perfil de liderazgo que acepte todo el grupo y **b)** un listado de elementos que cambiaron de la situación normal a la de emergencia (20 minutos).

14. El facilitador, la facilitadora guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

VIDEO FORUM *Videos sobre liderazgo.*

Después de cada video se hará una breve reflexión sobre el mismo, se podrán hacer preguntas de lo visto o a través de lluvia de ideas de los, las participantes.

- *"Liderazgo y Trabajo en Equipo".* (10 min.)
- *"Estilos de liderazgo".* (9,20 min.)

Duración 20 Minutos

CIERRE

Retroalimentación de lo expuesto durante la sesión a través de lluvia de ideas y autoevaluación con el ANIMÓMETRO.

Duración 10 Minutos

Tema 06

COMUNICACIÓN EFECTIVA

01 Concepto

Somos primordialmente seres "sociales", en el sentido de que pasamos la mayor parte de nuestras vidas con otras personas. Por consiguiente, es importante aprender a entenderse con los otros, las otras y a funcionar adecuadamente en situaciones sociales. Ciertas habilidades de comunicación nos ayudan a mejorar las relaciones interpersonales.

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

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

*La **comunicación eficaz** entre dos personas se produce cuando el receptor, la receptora interpreta el mensaje en el sentido que pretende el emisor, la emisora.*

Es la comunicación que a través de buenas destrezas y formas de comunicación, logra el propósito de lo que se quiere transmitir o recibir. Dentro de la comunicación efectiva el trasmisor, la transmisora y el receptor, la receptora codifican de manera exitosa el mensaje que se intercambia, o sea que ambos, ambas entienden el mensaje transmitido.

Solo conociendo y practicando los principios de una comunicación efectiva podemos coordinar, enseñar, aceptar, dirigir, pero sobre todo lograr un clima propicio que nuestras acciones nos conduzcan a los que realmente buscamos.

02 Objetivos

Al finalizar la sesión los, las participantes serán capaces de:

- Reconocer la importancia de desarrollar una adecuada comunicación: elementos de la comunicación, mensaje a transmitir y escucha activa.
- Reconocer y desarrollar técnicas que le harán capaz de transmitir de manera efectiva los mensajes hacia el receptor, la receptora.
- Realizar una escucha activa para interpretar adecuadamente lo que el emisor, la emisora le quiere transmitir.

03 Habilidades a desarrollar en los, las participantes.

- Transmitir un mensaje adecuado y claro.
- Escuchar activamente los mensajes recibidos e interpretarlos adecuadamente.

04 Preparación y desarrollo

Iniciar con un breve repaso de la sesión anterior y después se seguirá el proceso señalado para todas las sesiones, en este caso se trabajará:

- **Cuento.** *Los malos vecinos.*
- **Dinámicas.** *El rumor, las películas, dibujando el dictado, estilos de comunicación, soy asertivo.*
- **Video fórum.** *Comunicación efectiva, Comunicación efectiva y escucha activa, Estilos de comunicación y La asertividad ¿Sabes lo que es?.*

05 Temporalidad

El tema se dividirá en dos sesiones, cada una con una duración aproximada de 3 horas divididas de la siguiente manera:

Sesión 1

Introducción y presentación 40 minutos
Cuento 20 minutos
Dinámicas / Actividades 90 minutos
Video fórum 15 minutos
Cierre 10 minutos

Sesión 2

Introducción y presentación 40 minutos
Dinámicas 120 minutos
Video fórum 10 minutos
Cierre 10 minutos

06 Herramientas y materiales

- Dibujo geométrico
- 1 hoja de papel
- Papel sábana

Sesión 01

A medida que los, las participantes van entrando al aula van a acercarse a la zona donde está el ANIMÓMETRO para ir autoevaluándose en esa sesión.

INTRODUCCIÓN

Recordar la sesión anterior a través de preguntas abiertas:

¿Qué tema tratamos en la sesión anterior?¿Qué entendemos por liderazgo?¿Qué es lo que más te gustó? ¿Qué es lo que menos te gustó?

Lluvia de ideas sobre temas personales que les gustaría hablar antes de iniciar la sesión.

Duración 10 minutos.

PRESENTACIÓN

La sesión de hoy vamos a hablar de COMUNICACIÓN EFECTIVA. ¿Alguno de ustedes sabe qué es? ¿Consideran que se comunican adecuadamente en sus trabajos y en su vida personal? ¿Por qué?

Lluvia de ideas sobre el concepto de COMUNICACIÓN EFECTIVA.

Puntos clave para ser un comunicador efectivo, una comunicadora efectiva.

En la vida nos encontramos con situaciones en que conocemos a personas que tienen un verdadero arte a la hora de comunicarse. Se comunican de manera extraordinaria, clara, fascinante y atrapan la atención del que lo, la escucha. Pero muchos, muchas no nacemos con este talento, pero podemos aprender a comunicarnos de manera efectiva si nos lo proponemos y ponemos en práctica ciertos puntos clave.

Según Martines (2006) el arte de la comunicación se aprende si queremos aprender y si aprendemos a aprender. El recomienda los siguientes aspectos:

- Todo comienza con el respeto que merece su oyente, ya sea un individuo o un auditorio. El, ella es una persona importante y espera que se respete su punto de vista.
- Luego sigue el impacto que usted consiga al dar su información, siempre debe comenzar con algo sorpresivo, fuera de lo común.
- Después de tener la atención de tu oyente trata de transmitir tú idea con claridad para que los, las demás te comprendan.
- Al exponer tus ideas hazlo en forma segura y con calma no uses palabras que indiquen inseguridad.
- Después de exponer tu idea, tu oyente querrá detalles, debes escuchar con atención para identificar necesidades y satisfacer las mismas.
- Cultiva las relaciones personales, usa la asertividad y empatia

Técnicas de comunicación eficaz

Algunas de las estrategias que podemos emplear son las siguientes:

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

La escucha activa significa escuchar y entender la comunicación desde el punto de vista del que habla.

¿Cuál es la diferencia entre el oír y el escuchar? Existen grandes diferencias. El oír es simplemente percibir vibraciones de sonido. Mientras que escuchar es entender, comprender o dar sentido a lo que se oye. La escucha efectiva tiene que ser necesariamente activa por encima de lo pasivo. La escucha activa se refiere a la habilidad de escuchar no sólo lo que la persona está expresando directamente, sino también los sentimientos, ideas o pensamientos que subyacen a lo que se está diciendo. Para llegar a entender a alguien se precisa asimismo cierta empatía, es decir, saber ponerse en el lugar de la otra persona.

Elementos que facilitan la escucha activa:

- **Disposición psicológica.** Prepararse interiormente para escuchar.
- **Observar al otro.** Identificar el contenido de lo que dice, los objetivos y los sentimientos.
- **Expresar al otro que le escuchas con comunicación verbal** (ya veo, umm, uh, etc.) y no verbal (contacto visual, gestos, inclinación del cuerpo, etc.).

Elementos a evitar en la escucha activa:

• **No distraernos**, porque distraerse es fácil en determinados momentos. La curva de la atención se inicia en un punto muy alto, disminuye a medida que el mensaje continúa y vuelve a ascender hacia el final del mensaje, Hay que tratar de combatir esta tendencia haciendo un esfuerzo especial hacia la mitad del mensaje con objeto de que nuestra atención no decaiga.

- No interrumpir al que habla.
- No juzgar.
- No ofrecer ayuda o soluciones prematuras.
- No rechazar lo que el otro, la otra esté sintiendo, por ejemplo: "*no te preocupes, eso no es nada*".
- No contar "tu historia" cuando el otro, la otra necesita hablarte.
- No contra argumentar. Por ejemplo: el otro, la otra dice "*me siento mal*" y tú respondes "*y yo también*".
- Evitar el "*síndrome del experto*": ya tienes las respuestas al problema de la otra persona, antes incluso de que te haya contado la mitad.

• **Mostrar empatía:** Escuchar activamente las emociones de los, las demás es tratar de "meternos en su pellejo" y entender sus motivos. Es escuchar sus sentimientos y hacerle saber que "nos hacemos cargo", intentar entender lo que siente esa persona. No se trata de mostrar alegría, ni si siquiera de ser simpáticos. Simplemente, que somos capaces de ponernos en su lugar. Sin embargo, no significa aceptar ni estar de acuerdo con la posición del otro, de la otra. Para demostrar esa actitud, usaremos frases como: "entiendo lo que sientes", "noto que...".

• **Parafrasear.** Este concepto significa verificar o decir con las propias palabras lo que parece que el emisor, la emisora acaba de decir. Es muy importante en el proceso de escucha ya que ayuda a comprender lo que el otro, la otra está diciendo y permite verificar si realmente se está entendiendo y no malinterpretando lo que se dice. Un ejemplo de parafrasear puede ser: "Entonces, según veo, lo que pasaba era que...", "¿Quieres decir que te sentiste...?".

• **Emitir palabras de refuerzo o cumplidos.** Pueden definirse como verbalizaciones que suponen un halago para la otra persona o refuerzan su discurso al transmitir que uno, una aprueba, está de acuerdo o comprende lo que se acaba de decir. Algunos ejemplos serían:

"*Esto es muy divertido*"; "*Me encanta hablar contigo*" o "*Debes ser muy bueno, buena jugando al tenis*". Otro tipo de frases menos directas sirven también para transmitir el interés por la conversación: "*Bien*", "*umm*" o "*¡Estupendo!*".

• **Resumir:** Mediante esta habilidad informamos a la otra persona de nuestro grado de comprensión o de la necesidad de mayor aclaración.

Expresiones de resumen serían: - "Si no te he entendido mal..." - "O sea, que lo que me estás diciendo es..."- "A ver si te he entendido bien...."

Expresiones de aclaración serían:- "¿Es correcto?"- "¿Estoy en lo cierto?"

Duración 30 minutos.

CUENTO *Los malos vecinos.*

Pida voluntarios, voluntarias para que lean la lectura o bien léala usted mismo, misma para que pueda darle el tono adecuado a la lectura y, por tanto, pueda ser mejor comprendida por los, las participantes.

Había una vez un hombre que salió un día de su casa para ir al trabajo, y justo al pasar por delante de la puerta de la casa de su vecino, sin darse cuenta se le cayó un papel importante. Su vecino, que miraba por la ventana en ese momento, vio caer el papel, y pensó:

- ¡Qué descarado, el señor va y tira un papel para ensuciar mi puerta, disimulando descaradamente!

Pero en vez de decirle nada, planeó su venganza, y por la noche vació su papelera junto a la puerta del primer vecino. Este estaba mirando por la ventana en ese momento y cuando recogió los papeles encontró aquel papel tan importante que había perdido y que le había supuesto un problemón aquel día. Estaba roto en mil pedazos, y pensó que su vecino no sólo se lo había robado, sino que además lo había roto y tirado en la puerta de su casa. Pero no quiso decirle nada, y se puso a preparar su venganza. Esa noche llamó a una granja para hacer un pedido de diez cerdos y cien patos, y pidió que los llevaran a la dirección de su vecino, que al día siguiente tuvo un buen problema para tratar de librarse de los animales y sus malos olores. Pero éste, como estaba seguro de que aquello era idea de su vecino, en cuanto se deshizo de los cerdos comenzó a planear su venganza.

Y así, uno y otro siguieron fastidiándose mutuamente, cada vez más exageradamente, y de aquel simple papelito en la puerta llegaron a llamar a una banda de música, o una sirena de bomberos, a estrellar un camión contra la tapia, lanzar una lluvia de piedras contra los cristales, disparar un cañón del ejército y finalmente, una bomba-terremoto que derrumbó las casas de los dos vecinos...

Ambos acabaron en el hospital, y se pasaron una buena temporada compartiendo habitación. Al principio no se dirigían la palabra, pero un día, cansados del silencio, comenzaron a hablar; con el tiempo, se fueron haciendo amigos hasta que finalmente, un día se atrevieron a hablar del incidente del papel. Entonces se dieron cuenta de que todo había sido una coincidencia, y de que si la primera vez hubieran hablado claramente, en lugar de juzgar las malas intenciones de su vecino, se habrían dado cuenta de que todo había ocurrido por casualidad, y ahora los dos tendrían su casa en pie...

Y así fue, hablando, como aquellos dos vecinos terminaron siendo amigos, lo que les fue de gran ayuda para recuperarse de sus heridas y reconstruir sus maltrechas casas.

Preguntas de Comprensión Lectora

1. ¿De qué trata la historia?
2. ¿Cómo se comportó el primer vecino?
3. ¿Cómo se comportó el segundo vecino?
4. ¿Por qué tuvieron problemas los vecinos?
5. ¿Cómo se solucionaron sus problemas?

Duración 20 minutos.

DINÁMICA *El rumor.*

Objetivo

- Ver como la información se distorsiona a partir de la interpretación de lo que cada uno, una le da.

Duración 30 minutos.

Material

- 1 hoja de papel para cada participante

Desarrollo

Se piden mínimo a 6 voluntarios, voluntarias y que se numeren. Todos, todas menos el primero salen del sitio donde estén (el resto de participantes son los, las testigos del proceso de distorsión que se da a la notica: van anotando lo que va variando de la versión inicial.)

La noticia.

Juan, de 60 años, se olvidó hace tres años dónde había dejado su auto. En mayo del 2009 había salido de compras y al terminar, simplemente no lo encontró. A pesar de la búsqueda que emprendió junto con su hijo Luis, el auto permaneció oculto.

Lo buscaron por las cercanías de Los Pozos, pero sin éxito. Días atrás, Lucía, empleada de una venta, notó que un auto en un estacionamiento cercano estaba muy sucio e hizo la denuncia a la policía, por considerarlo sospechoso.

De esa forma Juan se reunió finalmente con su automóvil. La sorpresa fue descubrir que el hombre acumuló una deuda de estacionamiento equivalente a una pequeña fortuna. Al parecer la dueña del estacionamiento está dispuesta a perdonar la deuda como muestra de gentileza con el hombre.

Quien coordina lee la noticia al numero 1, luego se llama al 2. El 1 le explica al 2 lo que le fue leído sin ayuda de nadie. Así sucesivamente hasta que pasen todos los compañeros, todas las compañeras.

El último compañero, en lugar de explicar la noticia, es más conveniente que lo escriba en la pizarra, si es posible. A su vez, el que coordina tendrá la noticia original para comparar.

El ejercicio permite reflexionar que la distorsión de un mensaje se da por no tener claro el mensaje, pues por lo general, se nos queda en la memoria aquello que nos llama más la atención, o lo que creemos que es más importante. Nos permite discutir como nos llegan en realidad las noticias y acontecimientos y cómo se dan a conocer; cómo esto depende del interés y de la interpretación que se le da.

DINÁMICA *Las peliculas.*

Objetivo

- Mejorar la habilidad de expresar gestualmente.
- Trabajar la coordinación entre lo que decimos y lo que expresamos.
- Reconocer movimientos y gestos en los, las demás.
- Trabajar el silencio y la observación atenta.
- Respetar el turno de palabra.

Duración 15 minutos.

Material

- Papel sábana

Desarrollo

Empezaremos repartiendo un cuadradito de papel sábana a cada participante. Cada uno, una deberá anotar en el papel el nombre de una película sin que nadie lo vea y después doblarlo. Se colocarán todos juntos en un montón.

Después cada uno, una se colocará delante de todos, todas cogerá un papel y mediante la mímica tendrá que representar la película que le ha tocado.

El resto deberán adivinarla, pero tendrán que estar en absoluto silencio, sólo podrán hablar cuando levanten la mano y se les dé el turno de palabra.

El juego terminará cuando todos, todas hayan representado una película.

VIDEO FORUM *Videos sobre comunicación efectiva.*

Después de cada video se hará una breve reflexión sobre el mismo, se podrán hacer preguntas de lo visto o a través de lluvia de ideas de los, las participantes.

- *"Comunicación efectiva".* (6 min.)
- *"Comunicación efectiva y escucha activa".* (7,30 min.)

Duración 15 Minutos

CIERRE

Retroalimentación de lo expuesto durante la sesión a través de lluvia de ideas y autoevaluación con el ANIMÓMETRO.

Duración 10 Minutos

Sesión 02

A medida que los, las participantes van entrando al aula van a acercarse a la zona donde está el ANIMÓMETRO para ir autoevaluándose en esa sesión.

INTRODUCCIÓN

Recordar la sesión anterior a través de preguntas abiertas:

¿Qué tema tratamos en la sesión anterior?¿Qué entendemos por COMUNICACIÓN EFECTIVA? ¿Qué es lo que más te gustó? ¿Qué es lo que menos te gustó?

Lluvia de ideas sobre temas personales que les gustaría hablar antes de iniciar la sesión.

Duración 10 minutos.

PRESENTACIÓN

La sesión de hoy vamos a hablar de Los TIPOS DE COMUNICACIÓN ¿alguno de ustedes sabe cuáles son?

Cada uno de nosotros, nosotras tiene un propio estilo de comunicación, algunos de estos estilos nos facilitarán las relaciones con los, las demás mientras que otros, otras dificultarán la comunicación y el establecimiento de un buen vínculo personal con otras personas. Un adecuado estilo de comunicación es necesario para que el facilitador, la facilitadora y los, las participantes se comuniquen a lo largo del taller y establezcan vínculos de colaboración.

Los estilos básicos de comunicación son:

1. Comunicación Pasiva. Es el estilo utilizado por las personas que evitan la confrontación y llamar la atención. Para ello responden de forma pasiva, sin implicarse en el tema o mostrando conformidad con todo aquello que se plantea.

Rasgos característicos:

a. Elementos no verbales.

- Expresión facial seria, o sonrisa tímida y tensa.
- Ojos orientados hacia abajo sin mirar directamente a los ojos.
- Sonrisa. Tímida, con muy poca frecuencia y muy poca amplitud.
- Postura corporal. Tiende a alejarse y a contraerse.
- Posición ladeada con respecto al interlocutor, interlocutora evitando el frente a frente.
- Evita el contacto físico al estrechar la mano y la suele dejar "muerta".
- Gestos. Pocos y próximos al cuerpo para pasar inadvertidos.
- Automanipulaciones. Abundantes así como los movimientos nerviosos con manos y piernas.

b. Elementos paraverbales:

- Volumen de voz excesivamente bajo.
- Entonación más bien monótona.
- Fluidez verbal escasa, resultando el habla entrecortada.
- Velocidad. Muy lenta o muy rápida.
- Claridad. Deficiente.
- Duración. Breve y a base de monosílabos.

c. Elementos verbales:

- Contenido. Uso del condicional, sin afirmaciones y con muletillas dubitativas.
- Atención personal. No suelen interesarse por sus interlocutores.

- Preguntas y respuestas. Contestan con la menor cantidad de palabras.

2. Comunicación Agresiva. Es el estilo propio del que busca conseguir sus objetivos, sin preocuparse de la satisfacción del otro. En muchos casos utiliza estrategias como el sentimiento de culpabilidad, intimidación o enfado.

Rasgos característicos:

a. Elementos no verbales.

- Expresión facial con signos de tensión o de enfado permanente.
- Ojos. Miran directamente a los ojos de manera agresiva y sostenida.
- No respeta las distancias traspasando incluso la distancia íntima.
- Posición frente a frente.
- Gestos. Abundantes y amenazadores.

b. Elementos paraverbales:

- Volumen de voz excesivamente alto lo que impide el uso de la entonación.
- Fluidez verbal buena.
- Velocidad. Muy rápida.
- Claridad. No muy buena.
- Duración. Excesiva.
- Latencia. Muy corta.

c. Elementos verbales:

- Contenido. Usan términos imperativos, críticas al comportamiento de los, las demás, y utilizan con frecuencia palabras y formas amenazadoras y expresiones malsonantes.
- Atención personal. No suelen interesarse por sus interlocutores, interlocutoras.
- Preguntas y respuestas. Contestan a las preguntas con otra pregunta o la ignoran.

3. Comunicación Asertiva. Es el estilo más natural, claro y directo. Se utiliza por personas con autoestima y seguridad en ellos mismos, ellas mismas que buscan en la comunicación plantear cuestiones que sean satisfactorias para todos, todas sin recurrir a manipulaciones ni fingimiento.

Rasgos característicos:

a. Elementos no verbales

- Expresión facial amistosa y distendida.
- Ojos. Miran directamente al interlocutor, interlocutora pero le dan descansos.
- Sonríe con frecuencia.
- Posición frente a frente manteniendo las distancias adecuadas.
- Gestos. Firmes y abundantes pero nunca amenazadores.

b. Elementos paraverbales

- Volumen de voz adecuado.
- Entonación. Variable en función de la parte del mensaje que quiere resaltar.
- Fluidez verbal buena.
- Velocidad. Adecuada.
- Duración. Proporcional a los, las participantes.
- Latencia. Se asegura de que la otra persona ha terminado de hablar.

c. Elementos verbales

- Contenido. Usan la primera persona para expresar sus propias ideas, opiniones, emociones y sentimientos y habla en términos de colaboración.
- Atención personal. Abundante, reforzando siempre al otro.
- Preguntas y respuestas. Formula preguntan adecuadas y responde de manera adecuada al tipo de pregunta (abierta o cerrada).

Identificar el estilo de comunicación de una persona nos facilitará la tarea de relacionarnos con él, ella. Un estilo de comunicación denota una personalidad detrás del mismo y cuantos más datos tengamos de nuestro interlocutor, nuestra interlocutora mejor le podremos conocer y adaptarnos para que la comunicación sea más exitosa y efectiva.

DINÁMICA *Dibujando el dictado.*

Objetivo

- Comprender la importancia del feed-back en el proceso comunicativo.
- Escuchar activamente.
- Favorecer la comunicación y la escucha.
- Analizar las limitaciones de una comunicación unidireccional.

Duración 30 minutos.

Material

- **Anexo.** Dibujo geométrico.

Desarrollo

Una persona saldrá a la pizarra y otra le empezará a dictar uno de los dibujos que tenemos debajo.

Primera parte: La persona que escribe no podrá hacer preguntas, sólo dibujar.

Segunda parte: Igual pero la persona que escribe ya podrá preguntar y modificar el dibujo.

Finalmente se propondrá un debate sobre el tipo de comunicación y cuál ha sido la más efectiva.

DINÁMICA *Estilos de comunicación.*

Objetivo

- Saber identificar los tres estilos de comunicación.
- Mostrar creatividad y capacidad de comunicación verbal y no verbal.

Duración 50 minutos.

Material

Ninguno

Desarrollo

Se dividirá a los participantes en grupos de 4 ó 5 personas para formar equipos. Cada equipo deberá crear un diálogo para cada uno de los estilos de comunicación, a través de comunicación verbal y no verbal.

Variante de la actividad.

Se propondrá a cada grupo que teatralice el tipo de comunicación que le ha tocado en diferentes situaciones. Se dará a cada grupo la misma situación y cada uno deberá dramatizarla según el tipo de comunicación que deben representar:

- Debes acercarte a las dos personas que están delante tuyo en un evento público (cine, teatro, etc.) para decirles que no puedes escuchar. Estas personas llevan un buen tiempo hablando.
- Tu grupo de compañeros, compañeras se reúne en los recreos y en esta ocasión deciden ofrecerte para que fumes. Pero a ti no te interesa.
- Uno de tus profesores, profesoras acostumbra llegar tarde a clase, para reponer este tiempo toma 10 min. del recreo. Tu grupo de amigos, amigas esta incómodo con esta situación y deciden hablar con el profesor, profesora.
- Tu compañero, compañera suele invadir con sus cosas tu mesa, dejándote poco espacio para trabajar. Indica que no te agrada esta situación y que debe cambiarla.

DINÁMICA *Soy Asertivo.*

Objetivo

- Saber diferenciar correctamente los tres estilos de comunicación
- Lograr comunicarse asertivamente en toda situación.

Duración 40 minutos.

Material

- **Ficha** *"Soy Asertivo"*

Desarrollo

Cada participante trabajará en su ficha de trabajo *"Soy Asertivo"*, realizando las actividades planteadas.

Una vez contestadas todas las cuestiones se realizará una puesta en común entre los, las participantes para analizar lo indicado en cada caso.

VIDEO FORUM *Tipos de comunicación.*

Después de cada video se hará una breve reflexión sobre el mismo, se podrán hacer preguntas de lo visto o a través de lluvia de ideas de los, las participantes.

- *"Estilos de comunicación".* (4 min.)
- *"La asertividad ¿Sabes lo que es?".* (5,20 min.)

Duración 15 Minutos

CIERRE

Retroalimentación de lo expuesto durante la sesión a través de lluvia de ideas y autoevaluación con el ANIMÓMETRO.

Duración 10 Minutos

Tema 07

TRABAJO EN EQUIPO

01 Concepto

Un equipo de trabajo es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común. En esta definición están implícitos los tres elementos clave del trabajo en equipo:

- *Conjunto de personas: los equipos de trabajo están formados por personas, que aportan a los mismos una serie de características diferenciales (experiencia, formación, personalidad, aptitudes, etc.), que van a influir decisivamente en los resultados que obtengan esos equipos.*
- *Organización: existen diversas formas en las que un equipo se puede organizar para el logro de una determinada meta u objetivo, pero, por lo general, en las empresas esta organización implica algún tipo de división de tareas. Esto supone que cada miembro del equipo realiza una serie de tareas de modo independiente, pero es responsable del total de los resultados del equipo.*
- *Objetivo común: no debemos olvidar, que las personas tienen un conjunto de necesidades y objetivos que buscan satisfacer en todos los ámbitos de su vida, incluido en trabajo. Una de las claves del buen funcionamiento de un equipo de trabajo es que las metas personales sean compatibles con los objetivos del equipo.*

02 Objetivos

Al finalizar la sesión los, las participantes serán capaces de:

- Identificar su estilo de trabajo, así como las consecuencias que dicho estilo tiene sobre la conducta de sus compañeros, compañeras el resultado final en su trabajo y el ambiente.

03 Habilidades a desarrollar en los, las participantes.

- Fomentar su espíritu de trabajo en equipo y reducir su competitividad.
- Reforzar su compañerismo, coordinación y comunicación entre miembros de un mismo equipo.

04 Preparación y desarrollo

Iniciar con un breve repaso de la sesión anterior y después se seguirá el proceso señalado para todas las sesiones, en este caso se trabajará:

- **Cuento.** *Asamblea en la carpintería.*
- **Dinámicas.** *Cuadros rotos, carrera de elefantes y perdidos en el desierto*
- **Video fórum.** *El trabajo en equipo y Coaching, liderazgo, actitud y trabajo en equipo.*

05 Temporalidad

La sesión tendrá una duración aproximada de 3 horas divididas de la siguiente manera:

Introducción y presentación 35 minutos

Cuento 30 minutos

Dinámicas / Actividades 75 minutos

Video fórum 25 minutos

Cierre 10 minutos

06 Herramientas y materiales

Anexo en el Manual del Facilitador, la facilitadora.

- **Anexo.** Un juego de cuadros rotos para cada subgrupo
- **Anexo.** Hoja de Instrucciones de cuadros rotos para cada subgrupo
- **Anexo.** Hoja de Instrucciones del, la juez / observador, observadora de cuadros rotos para cada observador, observadora.
- **Ficha.** *"Perdidos en el desierto"* con la explicación de la situación y la lista de materiales que se necesitarían si nos perdemos en el desierto

Sesión 01

A medida que los, las participantes van entrando al aula van a acercarse a la zona donde está el ANIMÓMETRO para ir autoevaluándose en esa sesión.

INTRODUCCIÓN

Recordar la sesión anterior a través de preguntas abiertas:

¿Qué tema tratamos en la sesión anterior?¿Qué entendemos por comunicación efectiva? ¿Qué es lo que más te gustó? ¿Qué es lo que menos te gustó?

Lluvia de ideas sobre temas personales que les gustaría hablar antes de iniciar la sesión.

Duración 15 minutos.

PRESENTACIÓN

La sesión de hoy vamos a hablar de TRABAJO EN EQUIPO

¿Qué creen que es trabajar en equipo? ¿Ustedes saben trabajar en equipo? y ¿Por qué?

Lluvia de ideas sobre el concepto de TRABAJO EN EQUIPO

El trabajo en equipo se basa en las "5 c":

- Complementariedad: cada miembro domina una parcela determinada del proyecto. Todos estos conocimientos son necesarios para sacar el trabajo adelante.
- Coordinación: el grupo de profesionales, con un, una líder a la cabeza, debe actuar de forma organizada con vista a sacar el proyecto adelante.
- Comunicación: el trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos, todas sus miembros, esencial para poder coordinar las distintas actuaciones individuales.

El equipo funciona como una maquinaria con diversos engranajes; todos deben funcionar a la perfección, si uno falla el equipo fracasa.

- Confianza: cada persona confía en el buen hacer del resto de sus compañeros, compañeras. Esta confianza le lleva a aceptar anteponer el éxito del equipo al propio lucimiento personal.

Cada miembro trata de aportar lo mejor de si mismo, misma no buscando destacar entre sus compañeros, compañeras sino porque confía en que estos, estas harán lo mismo; sabe que éste es el único modo de que el equipo pueda lograr su objetivo.

Por ejemplo, en una operación de transplante todos los, todas las especialistas que intervienen lo hacen buscando el éxito de la operación. El cirujano, la cirujana no busca su lucimiento personal sino el buen hacer del equipo. Además, si la operación fracasa, poco va a valer que su actuación particular haya sido exitosa.

- Compromiso: cada miembro se compromete a aportar lo mejor de si mismo, misma a poner todo su empeño en sacar el trabajo adelante.

La organización (empresa, universidad, hospital, etc.) asigna a un equipo la realización de un proyecto determinado: El equipo recibe un cometido determinado, pero suele disponer de autonomía para planificarse, para estructurar el trabajo.

El equipo responde de los resultados obtenidos pero goza de libertad para organizarse como considere más conveniente. Dentro de ciertos márgenes el equipo tomará sus propias decisiones sin tener que estar permanentemente solicitando autorización a los estamentos superiores.

Si una persona tarda una hora en realizar una tarea, ¿cuánto tardarían dos? Quizás la respuesta matemática más lógica sería: "30 minutos". Sin embargo, cuando se trabaja en equipo, los esfuerzos de los miembros se potencian, disminuyendo el tiempo de acción y aumentando la eficacia de los resultados.

Trabajan en equipo si…

- Toman decisiones grupales. Aunque en un principio no todos estén de acuerdo, tienen la habilidad para llegar a un consenso e idear formas de que se suban al barco.
- Sostienen reuniones productivas. Después de cada junta, los, las asistentes saben bien qué pasos seguir y están conscientes de que su presencia fue esencial. Durante las reuniones se generan nuevas ideas y estrategias para crecer la empresa.
- Se fomenta la creatividad y la innovación. Cuando todos los miembros saben qué hacer y conocen su impacto en la empresa, se producen nuevas ideas e innovaciones que permiten el crecimiento.
- Se escuchan. Todos, todas están en la misma página y cuando surge un problema están dispuestos a apoyar. Además, escuchan activamente las opiniones de los, las demás y ayudan a ofrecer soluciones.

No trabajan en equipo si…

- Tú tomas todas las decisiones.
- Cada área se preocupa por sus propias metas y culpan a los, las demás de no alcanzarlas.
- No se conocen o comunican continuamente entre ellos, ellas.
- Existe una competencia (no "sana") entre áreas o individuos.
- No confían en los demás miembros o existe una falta de respeto hacia su trabajo.
- Hablas como "yo" y no como "nosotros, nosotras".

Duración 20 minutos.

CUENTO *Asamblea en la carpintería.*

Pida voluntarios, voluntarias para que lean la lectura o bien léala usted mismo, misma para que pueda darle el tono adecuado a la lectura y, por tanto, pueda ser mejor comprendida por los, las participantes.

En un pequeño pueblecito, a las afueras de una gran ciudad, existía una diminuta carpintería famosa por los muebles que allí se fabricaban. Cierto día las herramientas decidieron reunirse en asamblea para dirimir sus diferencias. Una vez estuvieron todas reunidas, el martillo, en su calidad de presidente tomó la palabra:

- *Queridos compañeros, ya estamos constituidos en asamblea. ¿Cuál es el problema que queréis tratar?*

- *Tienes que dimitir* - exclamaron muchas voces.

- *¿Por qué? ¿Cuál es la razón?, inquirió el martillo muy extrañado.*

- *¡Haces demasiado ruido!*, se oyó decir al fondo de la sala, al tiempo que los demás afirmaban con sus gestos.

- *Además* – agregó otra herramienta –, *te pasas el día golpeando todo.*

El martillo se sintió muy triste y frustrado por lo que reaccionó de inmediato.

- *Está bien* – se sinceró con todos –, *me iré si eso es lo que queréis. ¿Quién se propone como presidente?*

- *Yo* – se autoproclamó el tornillo –, *yo seré el próximo presidente.*

- *De eso nada* –gritaron varias herramientas –. *Sólo sirves si das muchas vueltas y eso nos retrasa todo.*

Hubo un pequeño silencio sólo cortado por algún murmullo, hasta que de repente se levantó la lija.

- *Seré yo, exclamó.*

- *¡Jamás!* – protestó la mayoría –. *¡Eres muy áspera en tu trato y siempre tienes fricciones con los demás.*

- *¡Yo seré el próximo presidente!, anunció el metro mientras se estiraba.*

- *De ninguna manera* – se ofendió una pequeña herramienta –. *Te pasas el día midiendo a los demás como si tus medidas fueran las únicas válidas.*

En esta discusión estaban enfrascados cuando entró el carpintero y se puso a trabajar. Utilizó todas y cada una de las herramientas en el momento oportuno. Después de unas horas de trabajo, los trozos de madera que se encontraban apilados en el suelo fueron convertidos en un precioso mueble listo para entregar al cliente. El carpintero se levantó, observó el mueble que había construido y sonrió al ver lo bien quedado su obra. Se quitó el delantal de trabajo y salió de la carpintería.

De inmediato la Asamblea volvió a reunirse. Fue el alicate quien en esta ocasión tomó la palabra.

- *Queridos compañeros, es evidente que todos tenemos defectos pero acabamos de ver que nuestras cualidades hacen posible que el carpintero pueda hacer muebles tan maravillosos como éste.*

Las herramientas se miraron unas a otras sin decir una palabra. El alicate continuó su discurso:

- *Son nuestras cualidades y no nuestros defectos los que nos hacen valiosas. El martillo es fuerte y eso nos hace unir muchas piezas. El tornillo también une y da fuerza en las zonas en las que el martillo no debe actuar. La lija lima aquello que es áspero y pule la superficie. El metro es precioso y exacto y nos permite no equivocar las medidas que nos han encargado. Y así podría continuar con cada una de vosotras.*

Después de aquellas sabias palabras todas las herramientas se dieron cuenta que sólo el trabajo en equipo les hacía realmente útiles y que debían fijarse en las virtudes de cada uno para conseguir el éxito.

Preguntas de Comprensión Lectora

1. ¿De qué trata la historia?
2. ¿De qué trataba la Asamblea?
3. ¿Qué hacían las herramientas?
4. ¿Cómo termina la historia?

Duración 30 minutos.

Antes de proponer actividades en las que se practique la cooperación y trabajo en equipo, es interesante comenzar concienciando a los, las participantes de la diferencia entre cooperar y competir.

DINÁMICA *Cuadros rotos.*

Objetivo

- Analizar algunos aspectos de cooperación y trabajo en equipo en la solución de problemas de grupo.
- Sensibilizar a los, las participantes acerca de las conductas que obstaculizan o contribuyen, al trabajo efectivo en equipo.

Duración 30 minutos.

Material

- **Anexo.** Un juego de cuadros rotos para cada subgrupo
- **Anexo.** Hoja de Instrucciones de cuadros rotos para cada subgrupo.
- **Anexo.** Hoja de Instrucciones del, la juez / observador, observadora de cuadros rotos para cada observador.

Desarrollo

1. El facilitador, la facilitadora inicia con una charla sobre el significado de la palabra cooperación; esta charla deberá llevar a una hipótesis, acerca de lo que es esencial para que el grupo coopere exitosamente en la solución de problemas. El facilitador, la facilitadora indica que el grupo llevará a cabo un experimento para probar estas hipótesis. Es posible que surjan puntos semejantes a los siguientes:
   - Cada uno, una en forma individual deberá comprender el problema en su totalidad.
   - Cada uno, una en forma individual deberá comprender, la forma en que él, ella puede contribuir para la solución del problema.
   - Cada uno, una en forma individual deberá estar consciente de la posibilidad de que otros, otras participantes contribuyan.
   - Existe la necesidad de reconocer los problemas de otras personas y ayudarlos para que realicen su máxima contribución.
   - Los subgrupos que ponen atención en sus procesos de solución de problemas probablemente serán más efectivos, que los grupos que no lo hacen.
2. El facilitador, la facilitadora forma subgrupos de cinco participantes más el, la juez / observador, observadora. A estos observadores, estas observadoras se les proporcionará una copia de la Hoja de Instrucciones para el Juez /observador. El facilitador, la facilitadora pide a cada uno de los subgrupos que distribuyan entre sus miembros un juego de cuadrados rotos (dentro de cinco sobres). Los sobres van a permanecer cerrados hasta que se de la señal de iniciar el juego.
3. El facilitador, la facilitadora da indicaciones para que cada participante lea las instrucciones que se les ha dado, las lee y pregunta si hay dudas acerca de las mismas.
4. Entonces se inicia el trabajo. Es importante que el facilitador, la facilitadora visite todas las mesas durante el ejercicio para observar que se sigan las reglas establecidas en las instrucciones.
5. Cuando todos los subgrupos hayan terminado su tarea, el facilitador, la facilitadora motiva a los subgrupos para que se discuta acerca del experimento. Se solicita que los, las jueces/observadores, observadoras den sus observaciones. El facilitador, la facilitadora alienta a los, las participantes para que relaten una experiencia de una situación real. En sesión plenaria el facilitador, la facilitadora guía al grupo para que analicen como pueden aplicar lo aprendido en el campo laboral.

DINÁMICA *Carrera de elefantes*

Objetivo

- Fomentar la cooperación entre compañeros, compañeras y crear sentimiento de equipo.
- Aprender a trabajar en equipo para lograr el objetivo común.

Duración 15 minutos.

Material

No requiere

Desarrollo

Se divide al grupo en dos equipos, cada subgrupo forma una fila, y los integrantes deben abrir sus piernas y meter su brazo izquierdo por debajo para que así su compañero, compañera de detrás pueda agarrárselo con el brazo derecho y así sucesivamente. De esta forma queda como una cadena de elefantes tomados por su trompa y su cola.

Cuando la carrera comience el equipo deberá buscar realizar movimientos coordinados y cooperativos, de lo contrario el grupo no llegará a tiempo y perderá.

Variantes

Ponerse en cuclillas agarrados por los tobillos y agarrarse de las manos hacer un rulo todo el grupo y correr como si de una pelota se tratara.

DINÁMICA *Perdidos en el desierto.*

Objetivo

- Observar el trabajo de un grupo sobre una situación hipotética
- Observar las actitudes (capacidad) y aptitudes (comportamiento), de los, las miembros de un grupo a la hora de trabajar en equipo. .

Duración 30 minutos.

Material

- **FICHA**: *Perdidos en el desierto.* Con la explicación de la situación y la lista de materiales que se necesitarían si nos perdemos en el desierto.

Desarrollo

Se lee la situación a todo el grupo, asegurándonos de que han entendido todo bien. No se debe empezar a discutir nada hasta que todos, todas hayan asumido el ejercicio.

Se divide al grupo en subgrupos de 5-6 miembros cada uno y se pide que grupalmente se pongan de acuerdo para ordenar los objetos entre todos, todas por orden de preferencia para la supervivencia, haciendo una lista común y justificando el por qué de la elección de cada objeto. Al final, el facilitador, la facilitadora les mostrará la lista que ofrecemos a continuación como "solución" con la justificación que ofrecen los expertos, las expertas en el desierto.

La situación

Son aproximadamente las 10 de la mañana de un día de agosto. El avión en el que viajas acaba de estrellarse en el desierto de Sonora, Arizona, en el suroeste de Estados Unidos. Tanto el, la piloto como el, la copiloto han muerto y el avión se ha incendiado. Sólo queda la estructura metálica. Ninguno, ninguna de ustedes ha sufrido ningún daño. El, la piloto no pudo informar a nadie de su posición antes del accidente, sin embargo, antes del impacto, os indicó que estaban a 100 Km. al suroeste de una mina que era el lugar más próximo habitado, y a unos 90 Km. fuera de la ruta que debía seguir el avión.

Los alrededores son bastante llanos, excepto por los cactus "sahuaro" de aspecto bastante raro. El último informe meteorológico decía que se alcanzarían los 45º C ese día, lo que significa que a nivel del suelo llegará a 50º C. Llevan ropa ligera (polera de manga corta, pantalones, medias y zapatos de calle). Cada uno, una tiene un pañuelo. Entre todos, todas tienen en los bolsillos unos 600 dólares en billetes y unos 10 dólares en monedas, un paquete de tabaco y un bolígrafo.

Antes de que el avión se incendiara pudieron salvar los siguientes 15 objetos:

1. Una linterna
2. Un espejo pequeño
3. Una botella de Vodka de dos litros
4. Una brújula
5. Una chaqueta o abrigo (por persona)
6. Unas gafas de sol
7. Un paquete de gasas
8. Un tarro de tabletas de sal
9. Un litro de agua (por persona)
10. Un cuchillo de caza
11. Un mapa aéreo de la zona
12. Un impermeable de plástico
13. Una pistola del calibre 45
14. Un paracaídas (rojo y blanco)
15. Un libro titulado: "Animales venenosos en el desierto"

El número de personas que hay en el grupo es igual al número de supervivientes. El grupo es el que está realmente viviendo la situación (no se permite que nadie se evada del problema). Todos los objetos están en buenas condiciones. La única regla: El grupo ha decidido permanecer unido.

Solución

Es necesario saber cuál es la solución; aunque ésta no influye para nada, ya que lo que el juego busca es analizar las relaciones entre el grupo y no la solución científica al problema. De cualquier manera se ofrece, pues los, las participantes muchas veces se obcecan en conocerla.

1. **Espejo:** de crucial importancia, ya que es el objeto que mejor puede avisar sobre la posición dónde están de otros, otras. El reflejo que despide un espejo expuesto al sol puede verse más allá del horizonte.

2. **Abrigo:** una vez solucionado el problema de avisar sobre tu posición, debes solucionar el problema de la deshidratación. El abrigo evita el contacto directo con el aire que seca la piel y hace que transpire. El abrigo resguarda del calor y aire directos que avivan la traspiración. El abrigo te protegerá del frío nocturno en el desierto.

3. **Agua:** aunque con los dos objetos anteriores podrías sobrevivir unos tres días, y esta cantidad de agua no alargaría la supervivencia, lo mejor es beber cuando se tenga sed. Ayudará a mantenerte despierto, lo que es muy importante el primer día, que es cuando tomaréis las decisiones vitales. Racionar el agua no tendría sentido ya que con esa cantidad es imposible detener el proceso de deshidratación.

4. **Linterna:** sirve para seguir haciendo señales durante la noche. Con esto y el espejo pueden estar informando sobre vuestra situación las 24 horas del día. Además el cristal sirve también para hacer señales o empezar un fuego. La funda de las pilas se usará también para la destilación con los impermeables.

5. **Paracaídas:** sirve de refugio y señal. Entre los cactus, las cuerdas y la tela del paracaídas se puede hacer una tienda de campaña para preservarse del sol y que sea visible desde el aire para los equipos de rescate.

6. **Cuchillo:** servirá para cortar las cuerdas del paracaídas y para abrir los cactus, en cuya pulpa contienen líquido hidratante.

7. **Impermeable:** se hace un agujero en el suelo, se coloca el impermeable encima y se espera a que con el calor, el plástico produzca gotas de agua (proceso de destilación) o, como vulgarmente se diría, a que sude.

8. **Pistola:** Al final del segundo día la capacidad de hablar y andar estarán afectadas. Los disparos podrán hacerse para indicar nuestra posición en momentos puntuales.

VIDEO FORUM *Videos sobre trabajo en equipo*

Después de cada video se hará una breve reflexión sobre el mismo, se podrán hacer preguntas de lo visto o a través de lluvia de ideas de los, las participantes.

- *"El trabajo en equipo".* (2,30 min.)
- *"Coaching, liderazgo, actitud y trabajo en equipo".* (20 min.)

Duración 25 Minutos

CIERRE

Retroalimentación de lo expuesto durante la sesión a través de lluvia de ideas y autoevaluación con el ANIMÓMETRO.

Duración 10 Minutos

Tema 08

TOMA DE DECISIONES

01 Concepto

Los y las adolescentes comienzan a enfrentar un conjunto de desafíos y tareas en su proceso de convertirse en adulto. Este proceso les exige tomar decisiones en distintos ámbitos de la vida: valores, estudios, amistades, trabajo, pareja, etc, lo que repercutirá indudablemente en su futuro.

Los y las adolescentes deben ir adquiriendo la capacidad de elegir sus relaciones, sus valores y sus proyectos en busca de un mundo nuevo, posible y deseado. Buscarán lograr su autonomía personal, familiar y social, sin tener que perder a su familia, sin dejar de querer, pertenecer y ser queridos.

Tomar una decisión que repercutirá al adolescente en su futuro inmediato resulta difícil porque no depende únicamente de las preferencias personales. Las decisiones deben considerar también factores económicos, familiares y sociales, por lo que se pretende ofrecer a las y los adolescentes las herramientas básicas para que incrementen sus conocimientos, descubran sus potencialidades y preferencias y analicen los factores implicados en su elección.

Todos y todas tenemos el derecho de tomar nuestras propias decisiones. Entre los factores que influyen en este procesos están:

- La influencia de los otros, las otras: puede ser positiva si orienta para elegir una opción pero negativa si presiona para que hagamos lo que otros, otras quieren, en contra de nuestra voluntad.
- Información: Tener conocimiento sobre las consecuencias de las alternativas en el proceso de toma de decisión es muy importante, permite analizar los pros y contras de cada opción. Es la base para tomar una decisión adecuada.
- Experiencia propia: Nuestra propia historia personal y familiar, el contexto socio-cultural al que pertenecemos y nuestro proceso de desarrollo nos han permitido formar valores, actitudes y opiniones favorables o no con relación a la cuestión por decidir. Todo esto configura el significado que le damos a nuestras experiencias y que son el contexto en el cual basamos nuestro proceso de toma de decisiones.

Tomar una decisión puede ser difícil si no se adquiere la costumbre de hacerlo. Una vez se empieza a seguir este proceso, con lo que implica el involucrarse en lo que a uno, una le sucede, a tener control sobre su vida y a sentir satisfacción por ello, se hace más fácil el tomar decisiones.

Pasos para la toma de decisiones:

- Obtener información.
- Analizar los valores sociales y propios.
- Hacer una lista de las ventajas y desventajas de las diferentes alternativas.
- Calcular la probabilidad de éxito de cada alternativa.
- Analizar las consecuencias a corto, mediano y largo plazo de la decisión.
- Tomar la decisión.
- Evaluar los resultados de la decisión.

Recuerda que para la toma de las decisiones importantes, es necesario que acudan a la orientación de una persona experta o con experiencia en el tema que corresponde a su decisión y no dudes en consultar si lo necesitan.

02 Objetivos

Al finalizar la sesión los, las participantes serán capaces de:

- Fomentar la toma de decisiones de una formar autónoma y responsable entre los y las adolescentes.
- Entrenar a los y las jóvenes en las herramientas para tomar decisiones en cualquier ámbito de su vida.

03 Habilidades a desarrollar en los, las participantes.

- Conocer el proceso que los y las jóvenes deben seguir para una toma de decisiones responsable.
- Analizar las múltiples variables que afectan a las tomas de decisiones y que los y las jóvenes sepan decidir acciones acordes al análisis realizado.

04 Preparación y desarrollo

Iniciar con un breve repaso de la sesión anterior y después se seguirá el proceso señalado para todas las sesiones, en este caso se trabajará:

- **Cuento.** *El Guardián.*
- **Dinámicas.** *El Refugio y La Indecisión en la peor decisión.*
- **Video fórum.** *Toma de decisiones y Atrévete a soñar.*

05 Temporalidad

El tema se dividirá en dos sesiones, cada una con una duración aproximada de 3 horas divididas de la siguiente manera:

Introducción y presentación 35 minutos

Cuento 20 minutos

Dinámicas 105 minutos

Video fórum 20 minutos

Cierre 10 minutos

06 Herramientas y materiales

- una hoja de papel para cada participante.
- **Ficha.** *El Refugio*

Anexo en el Manual del facilitador, la facilitadora "La Indecisión en la peor decisión"

Sesión 01

A medida que los, las participantes van entrando al aula van a acercarse a la zona donde está el ANIMÓMETRO para ir autoevaluándose en esa sesión.

INTRODUCCIÓN

Recordar la sesión anterior a través de preguntas abiertas:

¿Qué tema tratamos en la sesión anterior? ¿Qué entendemos por Trabajo en Equipo? ¿Qué es lo que más te gustó? ¿Qué es lo que menos te gustó?

Lluvia de ideas sobre temas personales que les gustaría hablar antes de iniciar la sesión.

Duración 15 minutos.

PRESENTACIÓN

La sesión de hoy vamos a hablar de la TOMA DE DECISIONES, haciendo especial énfasis en que los y las jóvenes aprendan los factores que influyen en la toma de decisiones y entrenen el proceso para tomar decisiones de forma autónoma y responsable..

¿Ustedes cuales creen que son los factores que influyen en la toma de decisiones? ¿saben cuál sería el proceso ideal para una toma de decisiones autónoma y responsable?.

Lluvia de ideas sobre los factores que influyen en la TOMA DE DECISIONES y sobre los pasos a seguir para llevar a cabo una toma de decisiones autónoma y responsable.

Duración 10 minutos.

CUENTO *El guardián.*

Pida voluntarios, voluntarias para que lean la lectura o bien léala usted mismo, misma para que pueda darle el tono adecuado a la lectura y, por tanto, pueda ser mejor comprendida por los, las participantes.

Un gran maestro y un guardián compartían la administración de un monasterio Zen. Cierto día el guardián murió, y había que sustituirlo.

El gran maestro reunió a todos sus discípulos para escoger a quien tendría ese honor. -*Voy a presentarles una problema* – dijo -. *Aquel que lo resuelva primero será el nuevo guardián del templo".*

Trajo al centro de la sala un banco, puso sobre este un enorme y hermoso florero de porcelana con una hermosa rosa roja y señaló: *"Este es el problema".*

Los discípulos contemplaban perplejos lo que veían: los diseños sofisticados y raros de la porcelana, la frescura y elegancia de la flor… ¿Qué representaba aquello? ¿Qué hacer? ¿Cuál era el enigma? Todos estaban paralizados. Después de algunos minutos, un alumno se levantó, miró al maestro y a los demás discípulos, caminó hacia el vaso con determinación y lo tiró al suelo.

-Usted es el nuevo guardián – le dijo el gran maestro, y explicó – : *Yo fui muy claro, les dije que estaban delante de UN PROBLEMA. No importa qué tan bellos y fascinantes sean, los problemas tienen que ser resueltos.*

Moraleja sobre la Toma de Decisiones

Puede tratarse de un vaso de porcelana muy raro, un bello amor que ya no tiene sentido, un camino que debemos abandonar pero que insistimos en recorrer porque nos trae comodidades. Solo existe una forma de lidiar con los problemas: la Toma de Decisiones. En esos momentos no podemos tener piedad, ni dejarnos tentar por el lado fascinante que cualquier conflicto lleva consigo.

Los problemas tienen un raro efecto sobre la mayoría de nosotros: nos gusta contemplarlos, analizarlos, darles vuelta, comentarlos… Sucede con frecuencia que comparamos nuestros problemas con los de los demás y decimos: *"Su problema no es nada… ¡espere a que le cuente el mío!"*

Se ha dado en llamar "parálisis por análisis" a este proceso de contemplación e inacción. ¿Y la solución?

Reflexión

1. ¿Alguna vez se han quedado paralizados ante un problema?
2. ¿En qué momento se dieron cuenta que debían tomar una decisión, por más difícil o dolorosa que ésta resultase?
3. ¿Qué proceso siguieron para tomar esa decisión?

Duración 20 minutos.

DINÁMICA *El refugio.*

Objetivo

- Entrenar grupalmente el proceso de toma de decisiones y reflexionar sobre los prejuicios que influyeron en el resultado final.

Duración 45 minutos.

Material

- Hojas de papel.
- **Ficha** *"El refugio"*

Desarrollo

El facilitador, la facilitadora, dividirá el grupo en subgrupos de 4-5 personas, entregará la Ficha "El refugio" a cada participante y les contarán la siguiente historia:

"Imaginemos que estamos bajo la amenaza de un bombardeo en nuestra ciudad. Existe un único refugio subterráneo, el cual solo puede albergar a siete personas. Abajo Uds. encontrarán una lista de personas que podrían ingresar al mismo. Es necesario conformar un equipo de trabajo que será el que ingrese al refugio. Hay que tomar una decisión inmediata con respecto a quienes conformarán el equipo. Recuerde sólo siete serán los integrantes del mismo. El objetivo es estar preparado – por si ellos son los únicos que sobreviven – para recomenzar la vida en la tierra. Ahora es su tarea tomar la decisión."

Las personas entre las cuales deben elegir a los 7 integrantes del grupo, son las siguientes:

- Un supervisor autoritario de 34 años de edad, muy resistente a los cambios y con quien es difícil relacionarse.
- La mujer de un ejecutivo de 24 años, que acaba de salir de un manicomio; ambos prefieren quedar juntos en el refugio o fuera de éste.
- Un sacerdote del ala moderna de la iglesia de 30 años.
- Un operario comunista de 25 años que cuestiona a su supervisor.
- Un líder sindical mañoso, amigo de los supervisores.
- Una enfermera arrogante y poco atenciosa, de 40 años.
- Un trabajador negro – de 25 años – inestable en los empleos.
- Un ateo de 20 años, con antecedentes criminales, que intenta recuperarse.
- Una universitaria joven y bonita, pero que ha hecho votos de castidad.
- Un físico de 38 años, que solo acepta ingresar al abrigo si puede llevar consigo un arma.
- Una niña de 13 años, con bajos recursos intelectuales.
- Un huelguista constante, con buena productividad y 30 años de edad.
- Un homosexual de 18 años, cooperador.
- Un débil mental de 32 años, que sufre ataques de epilépticos, pero es querido por todos.

- Un dirigente sindical de 33 años, activo e inteligente.
- Un empresario arbitrario y duro negociador de 45 años.
- Un poeta de 29 años, desempleado, que vive declamando.
- Un funcionario público de 35 años.
- Una prostituta de 29 años de edad

(No hay una "solución" a este caso ni al que le sigue. Sirve para discutir reflexivamente, argumentar, contra-argumentar y poner en jaque la condición del ser humano).

Reflexión

- *¿Qué proceso ha seguido cada grupo para tomar la decisión?*
- *¿Cuáles son los factores que han influido en la toma de decisiones?*
- *¿Qué conflictos han surgido en el seno del grupo a la hora de tomar la decisión?*
- *¿Cómo han resuelto los conflictos surgidos?.*

ACTIVIDAD *La indecisión es la peor decisión.*

Objetivo

- Posibilitar que los jóvenes y las jóvenes analicen distintas variables dentro de las situaciones dadas y tomen una decisión, comprendiendo la importancia del proceso de toma de decisiones ante cualquier situación.

Duración 60 minutos.

Material

- Hoja de papel para cada participante
- **Anexo** "La indecisión es la peor decisión" (un caso para cada grupo)

Desarrollo

El facilitador, la facilitadora dividirá al grupo en 5 equipos de trabajo. Cada grupo debe identificar un coordinador que facilite la entrega de aportes y maximice el tiempo que tienen para realizar el trabajo, y un secretario que registre los acuerdos. Se entregará una de las 5 situaciones a cada equipo de trabajo.

Posteriormente se debe explicar que el objetivo de la actividad es analizar la situación como equipo, identificar los riesgos que pudieran tener las posibles decisiones que se tomen, visualizar las consecuencias y tomar dichas decisiones con responsabilidad. Se informará que tienen 25 minutos para abordar el trabajo en equipo.

Finalizados los 25 minutos se solicitará a los, las estudiantes que se dispongan para escuchar el informe de los secretarios, las secretarias de cada equipo. Se pedirá que señalen qué situación les correspondió analizar, cuáles eran las decisiones posibles y por cuál optaron, junto a la debida justificación. Se permitirá que todos, todas opinen sobre el trabajo de sus compañeros, compañeras. No se permitirá que se centren en emitir juicios de valor sobre las decisiones presentadas por cada equipo, sino en el proceso de toma de decisiones.

VIDEO FORUM *Videos sobre toma de decisiones.*

Después de cada video se hará una breve reflexión sobre el mismo: se podrán hacer preguntas de lo visto o a través de lluvia de ideas de los, las participantes.

- *"Toma de decisiones".* (6,20 min.)
- *"Atrévete a soñar".* (7,29 min.)

Duración 20 Minutos

CIERRE

Retroalimentación de lo expuesto durante la sesión a través de lluvia de ideas y autoevaluación con el ANIMÓMETRO.

Duración 10 Minutos

Tema 09

FODA PERSONAL

01 Concepto

El análisis FODA es una herramienta de estudio de la situación de una empresa, un proyecto o una persona. Analiza su situación interna (Fortalezas y Debilidades) y su situación externa (Oportunidades y Amenazas).

En productividad personal lo podemos aplicar a nuestra propia persona como herramienta de autoconocimiento. Esto nos facilitará labores de los tres niveles superiores como son aclarar nuestra visión, misión y metas.

A partir de hacer un análisis FODA personal deberíamos poder contestar a cada una de las siguientes preguntas:

¿Cómo puedo aprovechar las oportunidades?

¿Cómo puedo enfrentar las amenazas?

¿Cómo puedo potenciar mis fortalezas?

¿Cómo puedo atenuar mis debilidades?

Vamos a llevar a cabo el análisis FODA en dos pasos:

1. Análisis de la situación interna.

Los elementos internos que se deben analizar durante el FODA corresponden a las fortalezas y debilidades que uno mismo, una misma tiene. Se trata de conocer la cantidad y calidad de los recursos de que dispongo.

Al igual que en una organización (en el fondo, todos somos la empresa Yo S.A.), vamos a tratar de identificar qué atributos me permiten generar una ventaja competitiva sobre el resto de mis "competidores, competidoras".

F-Fortalezas

Las fortalezas son todos aquellos elementos internos y positivos que diferencian a mi persona.

Algunas de las preguntas que se pueden realizar y que contribuyen al análisis son:

¿Qué capacidades tengo?

¿Qué aptitudes y actitudes tengo?

¿Qué hago mejor que los, las demás?

¿Qué creen los, las demás que hago bien?

¿Qué facilita mis fortalezas?

Ejemplo: Puedo ser muy bueno, buena haciendo amigos, amigas, dibujando, hablando ante el público; los, las demás pueden verme como la persona a la que acudir cuando hay un problema.

D-Debilidades

Las debilidades se refieren, por el contrario, a todos aquellos elementos, recursos, habilidades y actitudes que tengo y que constituyen barreras para lograr mis metas.

Las debilidades son problemas internos, que, una vez identificados y desarrollando una adecuada estrategia, pueden y deben eliminarse o minimizarse.

Algunas de las preguntas que se pueden realizar y que contribuyen al análisis son:

¿Qué debilidades puedo mejorar?

¿Qué debilidades puedo inhibir/sustituir/atenuar?

¿Qué hago mal o peor que los, las demás?

¿Qué creen los, las demás que hago mal?

¿Qué potencia que mis debilidades queden al descubierto?

Ejemplo: Tengo problemas para participar en las reuniones o me cuesta un mundo hablar en las reuniones de la escuela, soy malo, mala diseñando presentaciones o dibujando; los, las demás me ven como un mal jugador , una mala jugadora de baloncesto, etc.

2. Análisis de la situación externa.

O-Oportunidades

Las oportunidades son aquellos factores, positivos, que se generan en el entorno y que, una vez identificados, pueden ser aprovechados.

Algunas de las preguntas que se pueden realizar y que contribuyen al análisis son:

¿Qué circunstancias mejoran mi situación?

¿Cómo puedo aprovecharme de estas circunstancias?

¿Son demandados mis conocimientos en mi entorno / organización / mercado?

¿Cómo favorece la situación económica mis aspiraciones?

¿Existen cambios tecnológicos / sociales / políticos / laborales / familiares que pueden beneficiarme?

Ejemplo: Se ha puesto de moda ese juego que aprendí en la escuela siendo un niño, una niña o me puedo sacar un título que certifique mi experiencia profesional ya que ahora, por fin, hay unos estudios reglados que respaldan esta disciplina.

A-Amenazas

Las amenazas son situaciones negativas, externas a mi persona, que pueden atentar contra ésta, por lo que llegado al caso, puede ser necesario diseñar una estrategia adecuada para poder sortearlas.

Algunas de las preguntas que se pueden realizar y que contribuyen al análisis son:

¿A qué obstáculos me enfrento?

¿Qué están haciendo mis competidores, competidoras?

¿Tengo los recursos necesarios?

¿Puede alguna de las amenazas impedir totalmente mi desarrollo?

Ejemplo: Tengo que empezar a tener presencia online en mi negocio porque hace tiempo que mis competidores, competidoras están moviendo ficha, debo empezar a construir una red de contactos, debo ampliar mis conocimientos en diseño web si quiero mantenerme actualizado, actualizada; la enfermedad de mi padre, madre se está agravando y me exigirá una mayor dedicación o si no apruebo "Computación" en quinta convocatoria todos mis esfuerzos académicos se irán por el sumidero.

Un ejemplo de un F.O.D.A. Personal

FORTALEZAS	*DEBILIDADES*	*ANÁLISIS INTERNO*
- Honestidad - Creatividad - Responsabilidad - Capacidad de adaptarme a los cambios - Reconozco mis errores	- Inseguridad - Falta delegar tareas - Poca paciencia	
OPORTUNIDADES	*AMENAZAS*	*ANÁLISIS EXTERNO*
- Diferentes trabajos que he tenido - La familia me apoya en mis decisiones	- Hay mucha competencia - Horarios de trabajo y condiciones (clima)	

Conclusiones

El análisis de F.O.D.A Personal consiste en evaluar las Fortalezas y Debilidades que están relacionadas con nuestros aspectos personales por naturaleza (virtudes y defectos) y los adquiridos (habilidades, estudios…)

Las Oportunidades y Amenazas se refieren al ámbito profesional en el cual nos desenvolvemos cotidianamente.

El F.O.D.A. personal es una herramienta útil para:

- Prepararnos mejor para los futuros desafíos
- Nos permite un crecimiento, tanto en lo personal como en lo laboral

02 Objetivos

Al finalizar la sesión los, las participantes serán capaces de:

- Autoevaluarse a nivel personal e identificar al menos una meta profesional.
- Realizar su FODA personal, identificando sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.
- Formular estrategias de planificación para su proyecto de vida.

03 Habilidades a desarrollar en los, las participantes.

- Saber identificar sus cualidades, logros, competencias, debilidades, etc.
- Descubrir las oportunidades y amenazas que les rodean en su entorno, familia, trabajo, etc.

04 Preparación y desarrollo

Iniciar con un breve repaso de la sesión anterior y después se seguirá el proceso señalado para todas las sesiones, en este caso se trabajará:

- **Cuento.** *La vaquita.*
- **Dinámicas.** *Me conozco a mi mismo, los detectives, te conozco, reconozco mis debilidades, abrazando, oportunidades y amenazas y metas profesionales y exposición.*
- **Video fórum.** *Ranas en el hoyo, Es cuestión de actitud, La oveja pelada y Romper paradigmas*

05 Temporalidad

El tema se dividirá en dos sesiones, cada una con una duración aproximada de 3 horas divididas de la siguiente manera:

Sesión 1		*Sesión 2*	
Introducción y presentación	45 minutos	**Introducción y presentación**	15 minutos
Cuento	30 minutos	**Dinámicas**	130 minutos
Dinámicas	80 minutos	**Video fórum**	20 minutos
Video fórum	10 minutos	**Cierre**	10 minutos
Cierre	10 minutos		

06 Herramientas y materiales

- **Ficha** Mis Logros
- **Ficha** Matriz FODA
- **Ficha** "Reconociendo mis debilidades"
- Marcadores permanentes de colores (3 de cada color por lo menos)
- Cinta maskin

Sesión 01

A medida que los, las participantes van entrando al aula van a acercarse a la zona donde está el ANIMÓMETRO para ir autoevaluándose en esa sesión.

INTRODUCCIÓN

Recordar la sesión anterior a través de preguntas abiertas:

¿Qué tema tratamos en la sesión anterior? ¿Qué entendemos por Toma de Decisiones? ¿Qué es lo que más te gustó? ¿Qué es lo que menos te gustó?

Lluvia de ideas sobre temas personales que les gustaría hablar antes de iniciar la sesión.

Duración 15 minutos.

PRESENTACIÓN

La sesión de hoy vamos a elaborar su FODA PERSONAL ¿alguno, alguna de ustedes sabe lo que es un FODA? ¿Alguna vez han hecho uno? Y ¿Para qué creen que sirve?

Lluvia de ideas sobre el ANALISIS FODA

Duración 10 minutos.

Elaboración de la matriz FODA

La matriz es simplemente una representación gráfica donde plasmamos de manera resumida las respuestas que hayamos ido dando a las preguntas que se nombraron con anterioridad.

Genéricamente tendríamos algo así:

FORTALEZAS	*DEBILIDADES*	
- Capacidades - Aptitudes - Actitudes - Conocimientos	- Carencias - Actitudes negativas - Falta de control emocional - Falta de sociabilidad / liderazgo	*ANÁLISIS INTERNO*

OPORTUNIDADES	*AMENAZAS*	
- Situación económica / tecnología / social / político / laboral / familia - Demanda - Marca personal	- Situación económica / tecnología / social / político / laboral / familia - Crisis / cambios - Catástrofes	*ANÁLISIS EXTERNO*

Lista tus **metas profesionales** en una hoja aparte, separando las metas a corto plazo de aquellas que quieres lograr a largo plazo. Las metas a corto plazo pueden incluir obtener un ascenso o promoción o cambiar de trabajo, mientras que metas a largo plazo podrían incluir un cambio importante de la carrera.

Compara lo que has escrito en las cuatro casillas en relación con tus metas profesionales e identifica cualquier carencia y las medidas específicas que puedes tomar para alcanzar tus metas. Si deseas pasar a un nuevo cargo en la empresa, pero tus programas de análisis FODA te indican que no tienes el conocimiento ni la experiencia para ese puesto, es una clara diferencia que se puede cerrar mediante la aplicación de la capacitación necesaria. Nota los elementos que has enumerado como amenazas y asegúrate de que tienes un plan establecido para mitigar cualquier riesgo para tu carrera. Si la economía está mostrando señales de desaceleración y te encuentras en una posición menor en tu departamento, por ejemplo, el plan de mitigación de riesgos, podría incluir la actualización de tu trabajo relacionado con la educación y el inicio de forma activa de una red para mejorar tus posibilidades de encontrar un nuevo empleo si te despiden de tu centro de labores.

Determinación de la estrategia

Si cruzamos los datos obtenidos, obtendremos las estrategias a seguir:

- Las **Fortalezas y Amenazas** detallan los **riesgos** que me puedo encontrar, por lo que debo buscar en mis fortalezas fórmulas para afrontar las amenazas.
- Las **Fortalezas y Oportunidades** muestran la **mejor línea de acción**, debo usar mi potencial y mis puntos fuertes para mejorar mis oportunidades.
- Las **Debilidades y Oportunidades** muestran los **desafíos** que me voy a encontrar, debo ver cómo superar mis debilidades para aprovechar las oportunidades.
- Las **Debilidades y Amenazas** muestran nuestras **limitaciones**, lo que me dirá qué pasos debo dar para minimizar mis debilidades frente a las amenazas del entorno.

Puede que para determinar la mejor de las estrategias a seguir necesitemos de alguna otra herramienta o técnica como la lluvia de ideas.

Cuando realicemos un FODA personal y definamos estrategias, hay que **centrarse en potenciar las fortalezas antes que en eliminar las debilidades**. Es mucho más apreciada una persona brillante en un aspecto y floja en el resto, que una persona estándar en todo. Naturalmente, esto no te da carta blanca con las debilidades pero, al final, de lo que se trata es de marcar la diferencia y esa diferencia la van a marcar siempre con las fortalezas.

Robin Sharma lo decía de manera mucho más elegante en uno de sus libros:

Utiliza tu energía para ensanchar tus sueños. No aceptes una idea mediocre cuando tienes un potencial infinito dentro de la fortaleza de tu mente. Atrévete a apelar a tu grandeza.

Duración 30 minutos

CUENTO *La vaquita.*

Pida voluntarios, voluntarias para que lean la lectura o bien léala usted mismo, misma para que pueda darle el tono adecuado a la lectura y, por tanto, pueda ser mejor comprendida por los, las participantes.

Un maestro y su discípulo paseaban por el bosque , cuando vieron a lo lejos un sitio de apariencia pobre, y decidió hacer una breve visita al lugar.

Llegando al lugar constataron la pobreza del sitio, los habitantes -una pareja y tres hijos-, tenían una humilde casa de madera y estaban vestidos con ropas sucias, rasgadas y sin calzado. El Maestro se aproximó al padre de la familia y le preguntó:- *¿Cómo hacen usted y su familia para sobrevivir aquí?*

El señor calmadamente respondió:- *Amigo mío, nosotros tenemos una vaquita que nos da varios litros de leche todos los días. Una parte del producto la vendemos o lo cambiamos por otros alimentos en la ciudad vecina y con la otra producimos queso, cuajada, etc., para nuestro consumo y así es como vamos sobreviviendo.*

El sabio agradeció la información, contempló el lugar por un momento, luego se despidió y se fue.

En el medio del camino, volteó hacia su fiel discípulo y le ordenó:- *Busca la vaquita, llévatela al precipicio de allí en frente y empújala al barranco.*

El joven espantado miró al maestro. Mas como percibió su silencio absoluto, fue a cumplir la orden.

Así que empujó la vaquita por el precipicio y la vio morir...

Nunca pudo sacarse un terrible cargo de conciencia por el crimen cometido. Tanto impactó esto en su espíritu que abandonó al maestro y prosiguió solo su camino.

Años después, el joven aprendiz debía pasar cerca de la casa y tomó la decisión de regresar al lugar, contarle todo a la familia, obtener su perdón y, de ser ello posible, repararles el daño causado.

A medida que se aproximaba al lugar veía todo muy bonito, con árboles floridos, una huerta arreglada, un bella casa, niños saludables y adecuadamente vestidos y calzados. El joven se sintió más triste y desesperado aún imaginando que aquella humilde familia hubiese tenido que vender el terreno para sobrevivir. Al llegar a la casa fue recibido por un hombre muy agradable y tranquilo.

El joven preguntó por la familia que vivía allí hacia unos cuantos años, pero el hombre le respondió esas personas eran ellos.

Sorprendido el joven descubrió que, efectivamente, se trataba de la misma familia y sólo atinó a preguntar: - *Yo pasé años atrás y éste era un lugar pobre... ¿cómo logró esta prosperidad?*

Y el hombre entusiasmado contestó:- *Mire joven... años atrás nosotros teníamos una vaquita, pero no sabemos cómo, se cayó a un precipicio y murió. Al principio creíamos que sería nuestra ruina, sin embargo, obligados por las circunstancias debimos desarrollar otras habilidades y esfuerzos que ignorábamos que fuésemos capaces de lograr. Y así, alcanzamos el éxito que Ud. observa ahora...*

Preguntas de Comprensión Lectora

1. ¿De qué trata la historia?
2. ¿Qué pasó con la vaca?
3. ¿Qué hizo la familia cuando la vaca murió?
4. ¿Cómo salió adelante la familia?
5. ¿Cómo podemos interpretar la historia si la comparamos con nuestra vida?

En épocas de crisis o cuando tenemos problemas podemos tratar de trabajar en lo que siempre trabajamos, o convertirnos en personas más creativas, emprendedoras, y estudiar qué somos en realidad, qué capacidades y recursos tenemos para realizar algo totalmente diferente de lo que hacíamos hasta ese momento. "*Muerta la vaca...*" debemos analizar dónde estamos y a partir de allí generar una estrategia para seguir adelante.

En el cuento de La Vaquita el análisis FODA se hace presente frente a la muerte de la vaca. Frente a la Amenaza que es quedarse sin medio de subsistencia, determinan que sus Debilidades eran solamente hacer queso y cuajada, estudiando sus Fortalezas (habilidades y esfuerzos que no creían tener) comienzan con un emprendimiento que quien sabe debido a que Oportunidades (la historia no las explica) los hace prosperar.

Duración 30 minutos.

ACTIVIDAD *Me conozco a mi mismo.*

Objetivo

- Profundizar en el conocimiento de uno mismo, una misma analizando las fortalezas y debilidades propias a través de sus: logros, cualidades, aptitudes, conocimientos, etc.

Material

- Pizarra y marcadores acrílicos
- **Ficha** *Mis Logros*

Duración 20 minutos.

Desarrollo

1. Se les recordará la importancia del autoconocimiento.

2. Para ello primero iniciaremos con nuestros logros, por lo tanto se les solicitará a través de una lluvia de ideas su conocimiento de lo que es un logro, y el facilitador, la facilitadora anotará sus opiniones en la pizarra.

3. Partiendo de las respuestas, se construirá el concepto de logro. Por ejemplo:

Logro una experiencia personal en la que fuimos capaces de afrontar algún reto o resolver una situación difícil y que gracias a nuestras ideas y acciones, obtuvimos resultados positivos. Los logros permiten sentir orgullo y satisfacción de nosotros mismos, nosotras mismas. Por ejemplo:

- Participar en la organización de un acontecimiento de la escuela o comunidad.
- Culminar mis estudios a pesar de alguna dificultad grave, como problemas económicos o enfermedades.
- Haberme hecho cargo del negocio de mi papá, mamá cuando él, ella viajó.
- Haber emprendido un negocio propio.

4. Ahora el facilitador, la facilitadora indicará que escriban en la Ficha "Mis logros" (Tema 10: FODA personal) tres logros que consideren más destacados en su vida.

Después deberán elegir uno solo de los logros indicados y se trabajará la dinámica: Los detectives.

DINÁMICA *Los detectives.*

Objetivo

- Trabajar el reconocimiento de los, las demás sobre los logros de cada participante.
- Tener más claro los aspectos positivos a destacar de uno mismo, una misma.

Duración 30 minutos.

Material

- **Ficha** *"Matriz FODA"*

Desarrollo

El facilitador, la facilitadora pide que se formen parejas (mejor si no se conocen previamente). Solicita que las parejas intercambien sus fichas de "Matriz FODA" (Tema 10: FODA Personal) y luego les indicará que ahora todos se convertirán en detectives y trabajarán indagando de su pareja todos los datos del suceso que les cuenten. Con esta explicación se dará la siguiente consigna:

"Cada persona, en un máximo de 5 minutos, deberá contar a su pareja detalladamente en qué consistió su "principal logro" y todo lo que tuvo que hacer para alcanzarlo. El, la que escucha puede hacerle preguntas también, para conocer más sobre este logro. Luego de que ambos se hubieran escuchado, escriban en la ficha de su compañero, compañera en el recuadro de "Fortalezas" aquellas características positivas que pudieron identificar en la otra persona a partir del logro compartido".

Pasado el tiempo se devuelven las fichas a los propietarios, las propietarias y se pide que las lean en silencio y en forma individual el "regalo que le acaba de hacer la otra persona". Transcurridos unos minutos se invita a que compartan voluntariamente su experiencia al resto del grupo.

DINÁMICA *Te conozco.*

Objetivo

- Reforzar el conocimiento de uno mismo, una misma y elevar la autoestima de los, las participantes respecto a si mismos, mismas.
- Tener más claro el concepto de cualidades y aspectos positivos a destacar de cada persona.

Duración 30 minutos.

Material

- **Ficha** *"Matriz FODA"*

Desarrollo

1. Ahora se trabajarán las cualidades, que ya se expusieron en los temas de autoconocimiento y autoestima. El facilitador, la facilitadora les debe hacer recuerdo e indicarles que acudan a sus fichas de trabajo de esos temas para seleccionar un máximo de 3 cualidades de las que indicaron en su momento (Tema 2: Autoconocimiento y Tema 3: Autoestima)

Si consideran que deben añadir alguna más que han ido descubriendo a lo largo del taller de habilidades sociales que la apunten también.

2. Cada participante irá pasando al frente y mediante lluvia de ideas, el resto de compañeros, compañeras irá diciendo (pueden gritar), cualidades positivas que ve en esa persona.

Deberán pasar cada uno, una de los, las participantes al frente y todos y todas deberán participar. Si no saben que decir a sus compañero, compañera el facilitador, la facilitadora podrá animar la actividad diciendo cualidades del, la participante que esté al frente.

3. El facilitador, la facilitadora realizará una breve introducción acerca de lo que son las fortalezas e indicará a los, las participantes que realicen un trabajo personal, que consiste en identificar sus otras fortalezas.

4. Deberán escribir 3 cualidades en el apartado de fortalezas de su ficha: Matriz FODA. completando lo que ya hay escrito con todas las cualidades que les han indicado los compañeros, las compañeras y aquellas que ellos mismos, ellas mismas descubrieron en los temas 2 y 3 del taller de habilidades sociales.

VIDEO FORUM *Videos sobre superación personal.*

Después de cada video se hará una breve reflexión sobre el mismo: se podrán hacer preguntas de lo visto o a través de lluvia de ideas de los, las participantes.

- *"Ranas en el hoyo".* (2,20 min.)
- *"Es cuestión de actitud".* (5,20 min.)

Duración 10 Minutos

CIERRE

Retroalimentación de lo expuesto durante la sesión a través de lluvia de ideas y autoevaluación con el ANIMÓMETRO.

Duración 10 Minutos

Sesión 01

A medida que los, las participantes van entrando al aula van a acercarse a la zona donde está el ANIMÓMETRO para ir autoevaluándose en esa sesión.

INTRODUCCIÓN

Recordar la sesión anterior a través de preguntas abiertas:

¿Qué tema tratamos en la sesión anterior? ¿Qué entendemos por FODA PERSONAL? ¿Qué es lo que más te gustó? ¿Qué es lo que menos te gustó?

Lluvia de ideas sobre temas personales que les gustaría hablar antes de iniciar la sesión.

Duración 15 minutos.

RECORDANDO...

Las Fortalezas serían los conocimientos, las habilidades y características personales que puedan influir de forma positiva para avanzar en el trabajo a efectuar. Las **Debilidades** podrían ser la falta de conocimiento en determinado campo, poca infraestructura, no tener una imagen del emprendimiento formada. Como **Oportunidades** se pueden ver los campos que necesitan personas con un determinado perfil al cual uno se ajusta y como **Amenazas** competidores, competidoras con mejores habilidades o poca demanda del perfil al cual uno se ajusta.

Como se verá las Fortalezas y Debilidades son parámetros controlables por nosotros, nosotras; por ejemplo si deseo ejercer como secretario, secretaria y no tengo conocimientos de idiomas, puedo adquirirlos en base a capacitación ganando así ventaja competitiva frente a otros, otras postulantes que no posean idiomas.

Lluvia de ideas sobre el ANALISIS FODA

Duración 10 minutos.

ACTIVIDAD *Reconozco mis debilidades.*

Objetivo

- Reconocer las debilidades que poseemos y explicar cuándo destacan en nuestra vida.
- Analizar las debilidades y cómo podemos mejorarlas y trabajar en ellas para que sean menos visibles.

Duración 20 minutos.

Material

- **Ficha** *"Reconociendo mis debilidades".*
- **Ficha** *"Matriz FODA".*

Desarrollo

El facilitador, la facilitadora pide a los, las participantes que hagan una reflexión y sean honestos para reconocer sus debilidades, por lo tanto deben llenar la Ficha "Reconociendo mis debilidades". Deben priorizar también 3 debilidades y pasarlas al cuadro correspondiente de la ficha: Matriz FODA".

DINÁMICA *Abrazando.*

Objetivo

- Favorecer el contacto con el cuerpo e inducir al trabajo con el mundo interior, los sentidos y emociones.
- Expresar aprecio y confianza con el resto de los compañeros, las compañeras.

Material

- Ninguno

Duración 20 minutos.

Desarrollo

El facilitador, la facilitadora sale con los, las participantes a una zona al aire libre para crear un clima más distendido y de relajación para iniciar la última parte de la Matriz FODA de análisis de oportunidades y amenazas.

Todos, todas caminan sueltamente por el espacio (al aire libre), concentrados en lo que están haciendo y lo que están sintiendo.

El facilitador, la facilitadora irá dando indicaciones de estados o emociones, situaciones que irán pasando cada uno, una de los, las participantes, de la siguiente manera:

a) Caminan por el espacio en libertad

b) Empiezan a correr a velocidad.

c) Paran y empiezan a andar lentamente.

d) **Todos y todas deben darse un ABRAZO con su compañero más cercano!!!!!!!**

e) Continúan andando por el espacio en parejas como quieran.

f) Simulan que están enojados entre si.

g) Simulan que se reconcilian.

h) Imaginan que son animales: cada uno el que desee.

i) Se quedan estáticos, sin mover nada.

j) **Todos y todas deben darse un ABRAZO con su compañero más cercano!!!!!!!**

k) Sus ojos no ven y caminan a ciegas.

l) Empiezan a ver y se ponen muy alegres

m) **Todos y todas deben darse un ABRAZO con su compañero más cercano!!!!!!!**

n) Etc.

Finalmente comparten entre todos, todas la experiencia señalando principalmente lo que sintieron en cada etapa.

ACTIVIDAD *Oportunidades y amenazas.*

Objetivo

- Aprender que son las oportunidades y las amenazas para trabajar en la Matriz FODA
- Analizar cuáles son las propias oportunidades y amenazas para nuestra matriz FODA.

Duración 30 minutos.

Material

- **Ficha** "*Matriz FODA*"

Desarrollo

El facilitador, la facilitadora explica qué son oportunidades y qué son las amenazas, exponiendo ejemplos y solicitando a las, los participantes que escriban un mínimo de tres en los cuadros de la Matriz FODA.

Las Oportunidades y Amenazas no son controlables por nosotros, nosotras ya que dependen del entorno. Las Amenazas incluso pueden llegar a afectar la concreción del proyecto si no buscamos una forma de minimizarlas.

ACTIVIDAD *Metas profesionales y exposición.*

Objetivo

- Descubrir las metas profesionales derivadas del análisis de la Matriz FODA
- Dar a conocer el FODA personal a cada uno, una de sus compañeros, compañeras.
- Reforzar su autoestima y comunicación oral a través de su presentación personal.

Duración 60 minutos.

Material

- **Ficha** "Matriz FODA"
- Papel sábana (uno por participante)
- Marcadores de colores (3 de cada color por lo menos)
- Cinta maskin

Desarrollo

Se llevará a cabo el análisis de la Matriz FODA de forma individual para determinar estrategias de actuación y poder determinar las metas profesionales.

Una vez finalizada la Matriz se le dará a cada participante un papel sábana y marcadores donde deberá poner su FODA personal.

Una vez elaborado deberá presentárselo al resto de los, las participantes durante 2 minutos y exponer al menos una meta profesional y una estrategia de actuación.

Terminada la actividad se colgarán los FODAS personales de todos los y todas las participantes en las paredes del aula y deberán quedarse ahí durante el resto de las sesiones a trabajar en el taller de Habilidades sociales, hasta el último día.

VIDEO FORUM *Videos sobre superación personal.*

Después de cada video se hará una breve reflexión sobre el mismo: se podrán hacer preguntas de lo visto o a través de lluvia de ideas de los, las participantes.

- *"La oveja pelada".* (4,30 min.)
- *"Romper paradigmas".* (8,20 min.)

Duración 20 Minutos

CIERRE

Retroalimentación de lo expuesto durante la sesión a través de lluvia de ideas y autoevaluación con el ANIMÓMETRO.

Duración 10 Minutos

Tema 10

SEXUALIDAD

01 Concepto

¿Por qué en plural?

Heterosexuales, Gays, Lesbianas, Bisexuales, Transexuales, personas de diferentes culturas, personas con discapacidad, quienes están lejos de los canones de belleza, etc… todos y todas tienen derecho a recibir educación sexual.

La Educación Sexual contribuye a evitar los embarazos no deseados, la transmisión de enfermedades de transmisión sexual como el SIDA, gonorrea, sífilis, etc.

No es lo mismo ser feliz, disfrutando de la sexualidad, evitando consecuencias no deseadas, que evitar consecuencias no deseadas sin ser feliz y sin disfrutar de la sexualidad.

Los Riesgos de disfrutar la Sexualidad

Enfermedades de Transmisión Sexual (ETS): Son aquellas enfermedades que se transmiten o contagian durante las relaciones sexuales. Uno de los rasgos que diferencian a estas enfermedades es que no generan protección en el organismo y no hay una vacuna contra ellas, por lo tanto cualquier persona puede resultar afectada en el transcurso de una relación.

Embarazos no deseados: El riesgo solo existe, lógicamente, cuando hay penetración vaginal. Afecta principalmente a las mujeres, pero hay que hacer enfasis que este riesgo es cosa de dos, promocionando la responsabilidad compartida de las dos personas que intervienen en la relación.

Prevención, el camino para evitar riesgos

Evitar o reducir los riesgos asociados a las relaciones sexuales es objetivo prioritario de la educación sexual, a través de la sensibilización sobre los diferentes métodos anticonceptivos.

Métodos anticonceptivos

- Métodos de barrera
- Métodos químicos
- Métodos hormonales
- Métodos quirúrgicos
- Métodos naturales
- Métodos no fiables
- Anticoncepción de emergencia en circunstancias especiales.

02 Objetivos

Al finalizar la sesión los, las participantes serán capaces de:

- Conseguir que hombres y mujeres aprendan a conocerse, a aceptarse y a expresar su sexualidad de un modo respetuoso y sano, para que sean felices y disfruten de su sexualidad.
- Lograr que los, las participantes conozcan los riesgos de llevar a cabo malas prácticas y las formas de prevenir esos riesgos en su vida sexual.

03 Habilidades a desarrollar en los, las participantes.

- Identificar situaciones de riesgo en las relaciones sexuales.
- Conocer los métodos anticonceptivos para prevenir Enfermedades de Transmisión Sexual y/o embarazos no deseados.

04 Preparación y desarrollo

Iniciar con un breve repaso de la sesión anterior y después se seguirá el proceso señalado para todas las sesiones, en este caso se trabajará:

- **Cuento.** *La primera vez.*
- **Dinámicas.** *Conociendo las enfermedades de transmisión sexual (ETS's), VIH-SIDA, la baraja deVIH, métodos anti-conceptivos, aprendiendo a colocar un preservativo*
- **Video fórum.** *Afectividad y Sexualidad Responsable", "Educación para la Sexualidad" Y "El Embarazo y los métodos anticonceptivos".*

05 Temporalidad

El tema se dividirá en dos sesiones, cada una con una duración aproximada de 3 horas divididas de la siguiente manera:

Introducción y presentación 30 minutos

Cuento 20 minutos

Dinámicas 100 minutos

Video fórum 20 minutos

Cierre 10 minutos

06 Herramientas y materiales

- Hojas para escribir de fichas del, la participante (Tema 13: Sexualidad)
- 5 copias de la baraja del VIH (en anexos del Manual del facilitador, de la facilitadora)
- 1 Preservativo femenino.
- 1 Dispositivo Intrauterino (DIU).
- 1 Diafragma.
- 1 Caja de píldoras anticonceptivas.
- Preservativos masculinos (3 por persona).
- 5 penes de plástico o bananas en su defecto

Sesión 01

A medida que los, las participantes van entrando al aula van a acercarse a la zona donde está el ANIMÓMETRO para ir autoevaluándose en esa sesión.

INTRODUCCIÓN

Recordar la sesión anterior a través de preguntas abiertas:

¿Qué tema tratamos en la sesión anterior? ¿Qué entendemos por FODA personal? ¿Qué es lo que más te gustó? ¿Qué es lo que menos te gustó?

Lluvia de ideas sobre temas personales que les gustaría hablar antes de iniciar la sesión.

Duración 15 minutos.

PRESENTACIÓN

La sesión de hoy vamos a hablar de la EDUCACIÓN PARA LAS SEXUALIDADES, haciendo especial énfasis en los riesgos que conlleva disfrutar de la sexualidad y los medios existentes para prevenir dichos riesgos.

¿Ustedes consideran que conocen los riesgos que conlleva Disfrutar de la sexualidad? ¿Saben cuáles son los métodos para prevenir dichos riesgos.

Lluvia de ideas sobre el concepto de SEXUALIDAD, RIESGOS DE DISFRUTAR LA SEXUALIDAD Y FORMAS DE PREVENIR LOS RIESGOS.

Duración 10 minutos.

CUENTO *La primera vez.*

Pida voluntarios, voluntarias para que lean la lectura o bien léala usted mismo, misma para que pueda darle el tono adecuado a la lectura y, por tanto, pueda ser mejor comprendida por los, las participantes.

María es una joven de 16 años y estudia 4º de Secundaria en la Unidad Educativa Don Bosco. Desde hace unos meses sale con un chico llamado Luis que estudia 5º de secundaria en la misma Unidad Educativa.

Ambos se gustan, se encuentran cómodos juntos y la "historia" parece que funciona. Desde que están juntos María no ha tenido otras relaciones. El chico le ha pedido una "prueba de amor" y le ha propuesto tener relaciones con penetración. María piensa que si el chico no eyacula dentro de su vagina, puede estar tranquila.

Preguntas de Comprensión Lectora

1. ¿Qué opinas de este tipo de "pruebas de amor"?
2. ¿Tienen relaciones seguras o se están exponiendo a algún riesgo?
3. ¿Cuál o cuáles serían estos riesgos?
4. ¿De qué formas creéis que los podrían evitar?

Duración 20 minutos.

ACTIVIDAD *Conociendo las enfermedades de transmisión sexual (ETS's).*

Objetivo

- Conocer las Enfermedades de Transmisión Sexual más comunes.
- Sensibilizar sobre los efectos nocivos para la salud de contraer estas enfermedades.

Duración 30 minutos.

Material

- Hojas para escribir.

Desarrollo

Se divide el grupo en subgrupos de 4-5 personas y deben hacer un listado de todas aquellas Enfermedades de Transmisión Sexual que conocen, así como toda aquella información que sepan de las mismas ETS's.

Posteriormente se pone en común el trabajo realizado por cada grupo y el facilitador, la facilitadora hará un resumen en la pizarra o papel sábana.

Para finalizar, el facilitador, la facilitadora irá explicando las ETS's más comunes, así como la forma de transmisión, sus síntomas y otra información de interés, que será expuesta a través de una presentación de diapositivas de powerpoint, que incluirá fotos de los efectos de las ETS's.

ACTIVIDAD *VIH-SIDA*

Objetivo

- Incidir en un mayor conocimiento del VIH-SIDA, debido al impacto de esta enfermedad en la población mundial y sus consecuencias.
- Conocer cómo se transmite y cómo no se transmite el VIH-SIDA.

Duración 15 minutos.

Material

- Hojas para escribir.

Desarrollo

Se divide el grupo en subgrupos de 4-5 personas y deben responder a las siguientes preguntas:

- ¿Qué es el VIH-SIDA?
- ¿Cuál es la diferencia entre el VIH y el SIDA?
- ¿Cómo se transmite el VIH?
- ¿Cómo NO se transmite el VIH?

Posteriormente se pone en común el trabajo realizado por cada grupo y el facilitador, la facilitadora hará un resumen en la pizarra o papel sábana.

DINÁMICA *La baraja de VIH.*

Objetivo

- Profundizar en el conocimiento de las formas de transmisión del VIH.

Duración 15 minutos.

Material

- **Anexo** *"La Baraja del VIH"* (5 copias)

Desarrollo

Se divide el grupo en subgrupos de 4-5 personas y se les entregará a cada grupo un juego completo de la baraja del VIH.

Cada grupo deberá leer las diferentes situaciones que se expone en cada "naipe" y deberán identificar las situaciones que SI conllevan un riesgo de transmisión del VIH y cuáles de ellas NO conllevan un riesgo de transmisión del VIH.

Posteriormente se pondrá en común el trabajo realizado por cada grupo y el facilitador, la facilitadora hará un resumen en la pizarra o papel sábana. A medida que se va poniendo en común cada situación, el facilitador, la facilitadora irá desmontando los posibles mitos que puedan existir en el grupo, como por ejemplo que el VIH es una enfermedad que solamente afecta a personas homosexuales y a prostitutas.

ACTIVIDAD *Métodos anticonceptivos.*

Objetivo

- Conocer los diferentes métodos anticonceptivos que existen.

Duración 20 minutos.

Material

- 5 Preservativos masculinos.
- 1 preservativo femenino.
- 1 Dispositivo Intrauterino (DIU).
- 1 Diafragma.
- 1 caja de píldoras anticonceptivas.

Desarrollo

Se divide el grupo en subgrupos de 4-5 personas y deben hacer un listado de todos aquellos métodos anticonceptivos que conocen, así como toda aquella información que sepan de los mismos.

Posteriormente se pone en común el trabajo realizado por cada grupo y el facilitador, la facilitadora hará un resumen en la pizarra o papel sábana.

El facilitador, la facilitadora irá explicando los métodos anticonceptivos más comunes, así como la forma correcta de usarlos, que será expuesta a través de una presentación de diapositivas en power-point y se mostrarán los principales métodos anticonceptivos a los, las participantes, que podrán verlos y tocarlos con sus propias manos.

ACTIVIDAD *Aprendiendo a colocar un preservativo.*

Objetivo

- Aprender a colocar el preservativo masculino.

Duración 30 minutos.

Material

- Preservativos masculinos (2 por persona).
- 5 penes de plástico o bananas en su defecto

Desarrollo

El facilitador, la facilitadora hará una breve explicación de la manera correcta de poner un preservativo masculino y mostrará las instrucciones que vienen en las cajas de preservativos, poniendo especial énfasis en determinados aspectos como:

- Fecha de caducidad.
- Cuidados al abrir el envase para no rasgar el preservativo con uñas, anillos, etc.

Posteriormente se pedirán 2 voluntarios, voluntarias que pongan en práctica ante el resto del grupo lo explicado por el facilitador, la facilitadora. Para ello se les entregará un pene de plástico o banana, a cada uno, una y un preservativo.

Una vez realizada esta práctica, en la cual se corregirán posibles errores que los, las participantes hayan cometido, se procederá a realizar prácticas en subgrupos de 4-5 personas. Para ello se entregará a cada subgrupo un pene de plástico o banana y varios preservativos.

Todos los, todas las participantes deberán practicar y el facilitador, la facilitadora irá supervisando el proceso y corrigiendo los errores que pueda ir detectando.

VIDEO FORUM *Videos sobre sexualidad*

Después de cada video se hará una breve reflexión sobre el mismo: se podrán hacer preguntas de lo visto o a través de lluvia de ideas de los, las participantes.

- *"Afectividad y Sexualidad Responsable".* (4,40 min.)
- *"Educación para la Sexualidad".* (4,20 min.)
- *"El Embarazo y los métodos anticonceptivos".* (5 min.)

Duración 20 Minutos

CIERRE

Retroalimentación de lo expuesto durante la sesión a través de lluvia de ideas y autoevaluación con el ANIMÓMETRO.

Duración 10 Minutos

Tema 11

DERECHOS LABORALES DEL ADOLESCENTE

01 Concepto

¿QUÉ ES EL TRABAJO INFANTIL?

No toda actividad productiva efectuada por niños, niñas y adolescentes debe ser clasificada como trabajo infantil y adolescente. Este término se reserva para tipos de trabajo que es preciso eliminar, por ser "social y moralmente indeseables", de acuerdo a la orientación de la legislación nacional y de los convenios 138 sobre la edad mínima y 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, así como las recomendaciones respectivas que los complementan.

El trabajo infantil y adolescente está asociado con actividades productivas que resultan nocivas para el desarrollo tanto físico como mental de los niños, niñas y adolescentes, actividades que los privan de su infancia o adolescencia, de su potencial y de su dignidad.

El trabajo de los, las adolescentes a partir de los 14 años está reconocido por la legislación; sin embargo, es indiscutible que éste conlleva un conjunto de factores que pueden profundizar la desigualdad, causar daños a la autoestima de los, las adolescentes y generar problemas de adaptación social. Por este motivo, la actividad laboral de los, las adolescentes está protegida por disposiciones legales, cuyo objetivo básico es preservar sus más legítimos derechos.

SITUACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL EN BOLIVIA

El estado Plurinacional de Bolivia como Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1997 ratificó el Convenio 138 sobre la edad mínima y dispuso, a través de la Ley General del Trabajo, que ésta sea de 14 años; el año 2002 ratificó también el Convenio 182, mediante Ley Nº 2428, y así se comprometió a adoptar las medidas necesarias para eliminar las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia, entre las cuales figura la elaboración del trabajo infantil peligroso en Bolivia. La lista fue consensuada y validada con la participación del Estado, la empresa privada, los trabajadores, la sociedad civil y niños, niñas y adolescentes trabajadores, a efecto de incorporarlo a la normativa del país y utilizarlo como documento base, para las políticas de erradicación del trabajo infantil peligroso. Se determinaron 23 formas de trabajo infantil peligroso: 11 según su naturaleza y 12 según su condición.

Según su naturaleza:

1. *Zafra de caña de azúcar.*
2. *Zafra de castaña.*
3. *Minería (minero, perforista, lamero, dinamitero).*
4. *Pesca en ríos y lagos.*
5. *Ladrillería.*
6. *Expendio de bebidas alcohólicas*
7. *Recolección de basura.*
8. *Limpieza de hospitales.*
9. *Servicios de protección y de seguridad.*
10. *Trabajo del hogar "cama adentro".*
11. *Voceador de transporte público.*

Según su condición:

1. *Peón en labores agrícolas.*
2. *Cría de ganado extensivo.*
3. *Trabajo forestal.*
4. *Vendedor de comercio en horario nocturno.*
5. *Modelo de modas que implique sobreerotización de la imagen.*
6. *Trabajadora del hogar "cama afuera".*
7. *Asistente de mingitorio en horario nocturno.*
8. *Picapedrero artesanal.*
9. *Operador de amplificación de sonido.*
10. *Carpintero y otros oficios con manipulación de maquinaria.*
11. *Albañilería.*
12. *Cuidador de autos en horario nocturno.*

Los niños, niñas y adolescentes deberían estar en la escuela recibiendo educación y adquiriendo habilidades que los preparen para acceder a un trabajo decente en su vida adulta. El ingreso prematuro al mercado laboral les priva de esos dos derechos, fundamentales para que ellos, ellas, sus familias y sus comunidades salgan del ciclo de pobreza en que se encuentran. Las causas del trabajo infantil son diversas y lograr una dedicación exclusiva a su educación y formación es el gran reto de toda la sociedad boliviana.

En ese marco, el gobierno boliviano se ha comprometido prioritariamente con la prevención y la erradicación de la explotación laboral infantil y del trabajo infantil peligroso, en actividades de producción económica que ponen en riesgo la salud física y mental, y la seguridad y la dignidad de la niñez y adolescencia trabajadora.

que consideren más importante para que conozcan el resto de sus compañeros, compañeras.

- Luego cada subgrupo expondrá ante el resto de subgrupos el trabajo realizado.
- Finalmente se realizará un análisis en conjunto y se seleccionaran los puntos más significativos a tener en cuenta para su vida laboral.

Los collage elaborados se colocarán en el ambiente de trabajo para que los, las participantes los tengas presentes hasta finalizar todo el taller.

Reflexión

- ¿Cuáles son los principales derechos laborales que refleja la ley boliviana?
- ¿Creen que esos derechos laborales son respetados en el mercado laboral boliviano?
- ¿Han vivido en primera persona o conocen a alguien que haya vivido una situación en la cual se hayan vulnerado sus derechos laborales?

ACTIVIDAD *Juguemos al tribunal.*

Objetivo

- Reflexionar sobre los derechos laborales a través de un juego de rol, en el cual se "juzgue" una vulneración de los derechos laborales de un, una adolescente.

Duración 60 minutos.

Material

- Papel y lápiz.
- Cartulinas
- Marcadores de colores
- Tijeras
- Periodicos y revistas.
- Pegamento
- Cinta adhesiva
- **Ficha** *"El caso"*
- **Anexo** *"Rol de participantes".*

Desarrollo

Este interesante juego consiste en organizar, desarrollar y culminar un caso planteado en una sala de juicio.

Todos los roles serán asignados entre los, las asistentes y una vez cada participante tenga su rol, se ubicarán de forma que el juez esté en medio, y tenga la parte defensora a su derecha, y la parte acusadora a su izquierda. La parte acusada permanecerá al lado del juez, y podrá ser interrogada cuando sea.

En una primera fase, el facilitador o la facilitadora indicará a los, las participantes que busquen su ficha del caso (tema 11: Derechos Laborales del adolescente) y posteriormente asignará los roles entre los, las participantes.

Cada participante debe leer la ficha y preparar su personaje. El Acusado, el Abogado defensor y el Testigo defensor por un lado, y el Abogado Fiscal y el Testigo acusado por otro, trabajaran en equipo la estrategia a seguir en el juicio.

Posteriormente con el material del que se dispondrá para la sesión, cada participante elaborará un disfraz. Ejemplo: el, la Juez hará una peluca con papel de periódico, los abogados elaboraran corbatas con papel, etc.

Se deberá mirar en los anexos los roles de los, las participantes para la realización de la actividad.

El caso

Juan es un empresario que tiene una cadena de comida rápida donde se sirven hamburguesas, pollo a la broaster, pizzas, etc.

Su política de Recursos Humanos es contratar a jóvenes entre 12 y 18 años en situación de pobreza y con bajos recursos. A los menores de 14 años los encarga la limpieza de la vajilla y de la cocina. Los mayores de 15 años se dedican a servir a los clientes.

Juan tomo la decisión hace tiempo de contratar solo a hombres. Desde el primer momento todos los empleados están afiliados a la Caja de Salud y se pagan los aportes de AFP's.

El horario del establecimiento es de 11 h a 23 h y cada trabajador debe asistir a su puesto de trabajo 5 días a la semana, teniendo 2 días de descanso.

El sueldo los 3 primeros meses (de prueba) es de 1350 Bs y una vez pasado este periodo, el sueldo aumenta a 1800 Bs.

Reflexión

1. ¿Cómo ha vivido cada personaje el tener que defender su rol?
2. ¿Cómo actuaría cada participante en el caso de ser el Acusado, la Acusada?
3. ¿Cómo actuaría cada participante en el caso de ser el Acusador, la Acusadora?

Duración 20 minutos.

VIDEO FORUM *Videos sobre trabajo infantil.*

Después de cada video se hará una breve reflexión sobre el mismo: se podrán hacer preguntas de lo visto o a través de lluvia de ideas de los, las participantes.

- *"Video animado para promover un país libre de trabajo infantil".* (3,30 min.)

Duración 5 Minutos

CIERRE

Retroalimentación de lo expuesto durante la sesión a través de lluvia de ideas y autoevaluación con el ANIMÓMETRO.

Duración 10 Minutos

Tema 12

EMPLEABILIDAD

01 Concepto

La empleabilidad puede definirse actualmente como la competencia que posee una persona para diseñar su carrera profesional, acceder al mercado de trabajo y gestionar su propio desarrollo laboral con acierto y satisfacción. Como sucede con todas las competencias, la competencia para la empleabilidad deberá ponerse de manifiesto en un contexto determinado y perfeccionarse durante toda la vida laboral del sujeto, si bien su aprendizaje y desarrollo comenzará desde temprana edad. Por tratarse de una competencia la empleabilidad incluye aspectos relativos al saber, al saber hacer y al saber ser-estar.

El Curriculum Vitae

El CV es como una foto de ti. Es el documento en el que resumes tus estudios, tus habilidades, experiencias laborales, siempre orientado al puesto de trabajo y a la empresa que postules. Elaborar un buen CV es indispensable ya que a través de este documento puedes despertar el interés en el (a) empleador (a) y así obtener una entrevista de trabajo.

Las fuentes de empleo

Son aquellos espacios donde se puede buscar un empleo y que están al acceso de todos y todas: internet, bolsas de empleo, periódico, proyectos sociales, red de contactos personales, etc.

La entrevista laboral

Dentro del proceso de selección de personal se da la entrevista de trabajo que es una conversación entre dos partes: un representante de la empresa, que evalúa y un postulante que es evaluado. El empleador normalmente pregunta sobre los estudios, experiencias pasadas, conocimientos generales, principales realizaciones, personalidad, intereses profesionales, plan de carrera y experiencias salariales.

02 Objetivos

Al finalizar la sesión los, las participantes serán capaces de:

- Los buscadores de empleo reconocen qué es un CV, su funcionalidad y la importancia del mismo. Conocen y practican la elaboración de su Curriculum Vitae con información pertinente y en un formato adecuado.
- Los buscadores de empleo se informan sobre las características del mercado de trabajo y las diferentes fuentes de empleo a las cuales pueden recurrir, lo que les facilita la búsqueda de empleo.
- Los buscadores de empleo aprenden técnicas para desenvolverse adecuadamente durante una entrevista personal e identifican las estrategias efectivas a seguir antes, durante y después de la misma.

03 Habilidades a desarrollar en los, las participantes.

- Mejoran sus capacidades de empleabilidad a través del desarrollo de técnicas y estrategias para realizar una búsqueda de empleo autónoma y efectiva.
- Manejo de herramientas claves para la búsqueda de empleo como la elaboración del Curriculum Vitae y la preparación a una entrevista de trabajo.

04 Preparación y desarrollo

Iniciar con un breve repaso de la sesión anterior y después se seguirá el proceso señalado para todas las sesiones, en este caso se trabajará:

- **Dinámicas.** *Elaboro mi curriculum vitae, presento mi curriculum vitae, somos reclutadores, las fuentes de empleo, la entrevista, etapas de la entrevista y simulación de entrevista.*
- **Video fórum.** *Cómo hacer un Curriculum y El Candidato.*

05 Temporalidad

El tema se dividirá en dos sesiones, cada una con una duración aproximada de 3 horas divididas de la siguiente manera:

Sesión 1		*Sesión 2*	
Introducción y presentación	30 minutos	**Introducción y presentación**	10 minutos
Dinámicas	120 minutos	**Dinámicas**	150 minutos
Video fórum	15 minutos	**Video fórum**	10 minutos
Cierre	10 minutos	**Cierre**	10 minutos

06 Herramientas y materiales

Fichas en el material del participante

- Ficha: *Modelo de Curriclum Vitae*
- Ficha: *Elaboro mi CV*
- Ficha: *El iceberg del mercado laboral*
- Ficha: *Preguntas más frecuentes en una entrevista de trabajo*
- Ficha: Pautas para una entrevista de trabajo

Anexo del Manual del facilitador, de la facilitadora

- Presentación en power point: CV modelo
- Presentación en power point: El CV
- 5 copias del anexo: Modelos de Curriculum Vitae
- Anexo power point: Oferta Laboral
- Dibujo del iceberg del Mercado Laboral en papel sábana (tomar de las fichas del participante)
- Presentación en Power Point: La entrevista

Sesión 01

A medida que los, las participantes van entrando al aula van a acercarse a la zona donde está el ANIMÓMETRO para ir autoevaluándose en esa sesión.

INTRODUCCIÓN

Recordar la sesión anterior a través de preguntas abiertas:

¿Qué tema tratamos en la sesión anterior? ¿Qué entendemos por Derechos Laborales? ¿Qué es lo que más te gustó? ¿Qué es lo que menos te gustó?

Lluvia de ideas sobre temas personales que les gustaría hablar antes de iniciar la sesión.

Duración 15 minutos.

PRESENTACIÓN

La sesión de hoy vamos a hablar del concepto de EMPLEABILIDAD, y vamos a aprender cómo hacer un CV, dónde buscar empleo y practicar la entrevista de trabajo.

¿Alguna vez se han preparado para buscar trabajo? ¿cómo? ¿tienen un curriculum? ¿saben dónde buscar empleo? ¿alguna vez pasaron una entrevista de trabajo? Y ¿cómo les fue?

Lluvia de ideas sobre el concepto de EMPLEABILIDAD, CURRICULUM VITAE, ENTREVISTA DE TRABAJO.

Duración 15 minutos.

ACTIVIDAD *Elaboro mi curriculum vitae.*

Objetivo

- Conocer la correcta estructura del Curriculum Vitae.

Duración 40 minutos.

Material (fichas en el material del participante)

- **Presentación en Power Point** *"CV modelo"*
- **Ficha** *"Modelo de Curriclum Vitae"*
- **Ficha** *"Elaboro mi CV"*

Desarrollo

El facilitador, la facilitadora expondrá la correcta estructura del CV con una presentación en power point. Después se indicará a los, las participantes que elaboren su propio CV (borrador) en la ficha de su materiales: Elaboro mi CV, ayudándose para ello de la ficha: Modelo de Curriclum Vitae del mismo tema 12 de Empleabilidad.

En todo momento el facilitador, la facilitadora apoyará el trabajo de los, las participantes para rellenar la ficha: Elaboro mi CV.

ACTIVIDAD *Presento mi curriculum vitae.*

Objetivo

- Aprender cómo debe presentarse el Curriculum para postular a un empleo.

Duración 30 minutos.

Material

- **Presentación en Power Point** *"El CV"*

Desarrollo

El facilitador, la facilitadora expondrá la correcta presentación del CV con una presentación en power point.

DINÁMICA *Somos reclutadores.*

Objetivo

- Profundizar el conocimiento del CV y saber elegir el CV potencial que cumpla con el perfil trabajado en el taller.

Duración 20 minutos.

Material

- **Anexo** *"Modelos de Curriculum Vitae"* (5 copias)
- **Anexo** *"Oferta Laboral"*

Desarrollo

El facilitador, la facilitadora divide al grupo en 5 subgrupos y a cada uno de ellos les da un sobre con 9 curriculums. Después leerá una oferta de trabajo (anexo: Oferta laboral del Manual del Facilitador, de la Facilitadora) e indicará a los grupos que deben actuar como reclutadores y escoger al mejor candidato, a la mejor candidata para el puesto a partir de los CVs que se encuentran en los sobres.

Después de realizada la selección se hará un análisis de por qué se eligieron esos y por qué se descartaron el resto.

DINÁMICA *Las fuentes de empleo.*

Objetivo

- Lograr que los, las participantes identifiquen las diferentes fuentes para buscar empleo y la forma de hacer uso eficaz de ellas.

Duración 30 minutos.

Material

- **Anexo** *"Dibujo del iceberg del Mercado Laboral"* en papel sábana
- **Ficha** *"El iceberg del mercado laboral"*

Desarrollo

El facilitador, la facilitadora expondrá el Iceberg del Mercado Laboral de forma dinámica y presentando ejemplos de la vida real.

VIDEO FORUM *El curriculum.*

Después de cada video se hará una breve reflexión sobre el mismo: se podrán hacer preguntas de lo visto o a través de lluvia de ideas de los, las participantes.

- *"6 Pasos para la búsqueda de empleo eficaz."*
  "Elaboración de tu CV offline y online". (7,30 min)

Duración 15 Minutos

CIERRE

Retroalimentación de lo expuesto durante la sesión a través de lluvia de ideas y autoevaluación con el ANIMÓMETRO.

Duración 10 Minutos

Sesión 01

A medida que los, las participantes van entrando al aula van a acercarse a la zona donde está el ANIMÓMETRO para ir autoevaluándose en esa sesión.

INTRODUCCIÓN

Recordar la sesión anterior a través de preguntas abiertas:

¿Qué tema tratamos en la sesión anterior? ¿Qué entendemos por empleabilidad? ¿Qué es lo que más te gustó? ¿Qué es lo que menos te gustó?

Lluvia de ideas sobre temas personales que les gustaría hablar antes de iniciar la sesión.

Duración 10 minutos.

ACTIVIDAD *La entrevista.*

Objetivo

- Conocer las partes de una entrevista de trabajo y consejos a tomar en cuenta para la realización de la misma.
- Conocer cuáles son las preguntas más frecuentes de una entrevista.

Duración 30 minutos.

Material

- **Anexo.** Presentación en Power Point "La entrevista"
- **Ficha.** Preguntas más frecuentes en una entrevista de trabajo *(fichas en el material del participante)*

Desarrollo

El facilitador, la facilitadora expondrá las partes de la entrevista de trabajo y consejos para la entrevista de trabajo a través de una presentación en power point.

Una vez presentado el power point se explicará a los, las participantes la ficha "preguntas más frecuentes en una entrevista de trabajo" y se les invitará a que vayan contestando a cada pregunta de forma individual.

DINÁMICA *Etapas de la entrevista.*

Objetivo

- Conocer las etapas de la entrevista y como trabajarlas a nivel personal.

Duración 30 minutos.

Material

- **Ficha** *"Pautas para una entrevista de trabajo"*

Desarrollo

El facilitador, la facilitadora dividirá al grupo en 3 subgrupos y cada uno de ellos deberá analizar y luego exponer al resto de compañeros, compañeras las pautas para una entrevista de trabajo utilizando para ello la ficha de su material: pautas para una entrevista de trabajo.

- **Grupo 1:** Pautas antes de la entrevista
- **Grupo 2:** Pautas durante la entrevista
- **Grupo 3:** Pautas después de la entrevista

Cada grupo hará su exposición en la metodología que deseen (clase magistral, dramatización, etc.), fundamentando el por qué es importante considerar esta pauta en el tema de entrevista de trabajo.

Durante su intervención deberán prestar atención a su postura, tono de voz y manejo corporal, tratando de que ésta sea la más adecuada. Tendrán 5 minutos para cada exposición y se les hará las observaciones sobre lo indicado, recalcando que todos estos aspectos son muy importantes en una entrevista de trabajo.

ACTIVIDAD *Simulación de entrevista.*

Objetivo

- Conocer las fortalezas y debilidades de cada participante a la hora de enfrentar una entrevista de trabajo.

Duración 90 minutos.

Material

No es necesario.

Desarrollo

El facilitador, la facilitadora realizara una entrevista "express" con cada participante o bien con aquellos que deseen participar (tomar en cuenta el tiempo transcurrido y la predisposición de los, las adolescentes a ser entrevistados).

Durante el desarrollo de la misma el resto de compañeros, compañeras deberán actuar como observadores / evaluadores y luego podrán opinar sobre lo visto, al igual que el facilitador, la facilitadora también deberá realizar un análisis de la entrevista realizada.

La entrevista se personalizará a cada participante en función de su objetivo de empleo y en base a las preguntas contestadas anteriormente.

VIDEO FORUM *El curriculum.*

Después de cada video se hará una breve reflexión sobre el mismo: se podrán hacer preguntas de lo visto o a través de lluvia de ideas de los, las participantes.

- *"El Candidato"*. (7,30 min.)

Duración 10 Minutos

CIERRE

Retroalimentación de lo expuesto durante la sesión a través de lluvia de ideas y autoevaluación con el ANIMÓMETRO.

Duración 10 Minutos

Tema 13

PROYECTO DE VIDA

01 Concepto

Le llamamos proyecto de vida a todo aquello que tiene que ver con uno mismo y una misma, con lo que es y lo que quiere ser y hacer, pero sobre todo con aquello que deseamos para nuestro futuro y que incluye los esfuerzos y la disposición para su construcción, así como los compromisos y la constancia para su logro.

El proyecto de vida es diferente en cada uno de nosotros y nosotras, ya que tiene que ver con la historia de vida, las ilusiones y deseos así como con las expectativas que tenemos para nosotros mismos en el futuro.

De igual manera, los sueños son necesarios en la construcción del proyecto, pero para poderlos cumplir debemos enfocarnos en ellos y, fundamentalmente, poner la acción para que puedan convertirse en realidad. Nuestros proyectos pueden constituirse de muchos sueños, sin embargo, para poderlos llevar a un feliz término deberemos soñar en algo factible, es decir, ubicarlos en la realidad.

Por otro lado, los ideales también son fundamentales para la construcción del proyecto de vida, ya que se convierten en los principales motores que nos impulsan a alcanzar las metas que nos hemos propuesto.

El proyecto de vida tiene mucho que ver con la historia personal de cada uno, una, esa que construyes cada día. Por ello es importante reflexionar acerca de la influencia de las personas adultas cercanas: padre, madre, hermanos, hermanas, maestros, maestras, otros familiares, así como los amigos y amigas que han estado cerca durante el desarrollo como persona. Las historias de éxito de cada uno y una de ellos pueden constituirse en la guía para construir el proyecto de vida deseado. Más aún, no necesariamente deben ser seres cercanos, también pueden ser personajes que han logrado el éxito en el arte, la música, la actuación, los deportes, etc.

Para construir el proyecto de vida se trabajará algunas ideas prácticas que pueden ser de gran utilidad. Analizar cada una de ella, ejercitarlas y construir el proyecto de vida con base en las necesidades, expectativas y valores. Es importante que el proyecto esté enfocado en la realización personal y que incluya la satisfacción que produce transitar por caminos nuevos que resulten atractivos. Hay que recordar que "La felicidad no se encuentra al final del camino sino en el camino mismo".

CARASTERISTICAS DEL PROYECTO DE VIDA

ES PERSONAL: *son metas personales y solo uno, una decide hacia dónde quiere ir.*

ES REALISTA Y OBJETIVO: *las metas y la planificación de las mismas debe responder a una realidad, posibilidades y habilidades muy personales. Implica un conocimiento personal y del medio en el que uno, una se desenvuelve.*

ES FLEXIBLE: *vivimos etapas diferentes en la vida que pueden hacer replantear el proyecto de vida, tanto en el rubro de las metas como en los medios y recursos para alcanzarlas.*

02 Objetivos

Al finalizar la sesión los, las participantes serán capaces de:

- Promover una reflexión sobre las metas que cada participante se marca en su vida, en función de sus habilidades, ilusiones, expectativas y el entorno que lo rodea.
- Trabajar el proyecto de vida personal de cada adolescente.

03 Habilidades a desarrollar en los, las participantes.

- Conocer el proceso que los y las jóvenes deben seguir para desarrollar un proyecto de vida acorde a su realidad.
- Analizar todos aquellos elementos personales y de su entorno que pueden influir en su proyecto de vida.

04 Preparación y desarrollo

Iniciar con un breve repaso de la sesión anterior y después se seguirá el proceso señalado para todas las sesiones, en este caso se trabajará:

- **Cuento.** Construyendo una Catedral.
- **Dinámicas.** *Presente y Futuro, Mi Proyecto de Vida.*
- **Video fórum.** *¿Tienes un proyecto de vida?. Atrévete a cambiar.*

05 Temporalidad

El tema se dividirá en dos sesiones, cada una con una duración aproximada de 3 horas divididas de la siguiente manera:

Introducción y presentación 25minutos
Cuento 15minutos
Dinámicas 110 minutos
Video fórum 15 minutos
Cierre 10 minutos

06 Herramientas y materiales

- Marcadores de colores.
- Cartulinas
- Revistas y periódicos
- Tijeras
- Pegamento.
- Cinta adhesiva.
- Ficha: *Mi Proyecto de Vida*

Sesión 01

A medida que los, las participantes van entrando al aula van a acercarse a la zona donde está el ANIMÓMETRO para ir autoevaluándose en esa sesión.

INTRODUCCIÓN

Recordar la sesión anterior a través de preguntas abiertas:

¿Qué tema tratamos en la sesión anterior? ¿Qué entendemos por Empleabilidad y Autoempleo? ¿Qué es lo que más te gustó? ¿Qué es lo que menos te gustó?

Lluvia de ideas sobre temas personales que les gustaría hablar antes de iniciar la sesión.

Duración 15 minutos.

PRESENTACIÓN

La sesión de hoy vamos a hablar del PROYECTO DE VIDA, para que los y las jóvenes desarrollen de forma práctica una planificación de las metas que quieren alcanzar a nivel personal, social, profesional, etc.

¿Ustedes cuales creen que son los factores a tomar en cuenta para desarrollar su proyecto de vida? ¿saben cuál sería el proceso ideal para desarrollar su proyecto de vida?.

Lluvia de ideas sobre los factores que influyen en el desarrollo del PROYECTO DE VIDA y sobre los pasos a seguir para desarrollar su propio proyecto de vida.

Duración 10 minutos.

CUENTO *Construyendo una catedral.*

Pida voluntarios, voluntarias para que lean la lectura o bien léala usted mismo, misma para que pueda darle el tono adecuado a la lectura y, por tanto, pueda ser mejor comprendida por los, las participantes.

¿Cuál es el sentido de las actividades diarias que realizamos? La pregunta es fundamental. De la respuesta depende la satisfacción o la frustración con que vivimos. Una historia puede ayudarnos a comprenderlo.

"En una ciudad, a unos hombres que labraban la piedra en una plaza. Les preguntaron un día:

-Tú, ¿qué haces?

-Estoy picando piedras, contestó el primer hombre sin levantar la vista.

-¿Y tú? le preguntaron al segundo.

-Me gano el pan para mis hijos, fue su respuesta.

-Y tú ¿qué haces?, interrogaron al tercero.

-¿Yo?, dijo sonriendo con su rostro iluminado y la piedra entre sus manos, ¿yo? estoy construyendo una catedral".

Aquí está el secreto más profundo para saber si la vida la vivimos nosotros satisfactoriamente o si la amargura nos envuelve en lo que realizamos.

-Podemos picar piedras todos los días.

-Podemos acudir a nuestros trabajos moviéndonos como autómatas.

-Podemos fatigamos procurando el dinero o el pan de nuestros hijos.

-Podemos vivir neuróticamente creyendo que nuestras metas son las cuentas bancarias y las inversiones.

-Sí. Podemos 'sobrevivir" de ese modo.

-Pero permanentemente nos estaremos estrellando contra una roca que nos despedaza.

-Y, además una sensación de vacío habitará en nuestro interior.

La sabiduría de la vida está precisamente en tener la satisfacción de "construir una catedral", tener proyectos, sueños amplios y metas que nos motiven.

Reflexión

1. ¿Cuál es el objetivo de las actividades diarias que ustedes realizan?
2. ¿Cuál es "su catedral" o lo que es lo mismo, sus proyectos, sus sueños y/o sus metas?

Duración 15 minutos.

ACTIVIDAD *Presente y futuro.*

Objetivo

- Analizar como los y las jóvenes se ven en la actualidad y como imaginan su vida en el futuro.

Duración 50 minutos.

Material

- Marcadores de colores
- Cartulinas
- Revistas y periódicos
- Tijeras
- Pegamento
- Cinta maskin.

Desarrollo

El facilitador, la facilitadora pedirá a los, las participantes que escriban una frase en una hoja que identifique su proyecto de vida. Posteriormente se propone a los, las participantes la siguiente consigna: "*¿Cómo se ven ahora y cómo se ven en el futuro?*".

Cada participante deberá trabajar sobre una cartulina. En la mitad deberá reflejar a través de imágenes de periódicos o revistas, así como de frases que cada participante decida, como se ve en la actualidad. En la otra mitad deberá reflejar como cree que será su vida pasados 20 años.

Reflexión

Tras 20 minutos de trabajo individual, se pide a los y las participantes que compartan sus producciones con las de sus compañeros y compañeras, a través de breves exposiciones individuales.

Al finalizar todas las exposiciones, el facilitador, la facilitadora trabajará con las siguientes preguntas:

- ¿Piensan que podrían llegar a concretar lo que piensan de su futuro?
- ¿Con qué obstáculos creen que se encontrarán?
- ¿Con qué oportunidades?

Para los casos en que el futuro refleje una perspectiva negativa o no querida por quien la expresa, la reflexión podrá orientarse a partir de las siguientes preguntas:

- ¿Qué necesitarías para poder imaginar un futuro distinto?,
- ¿Qué tendrías que modificar ahora para alcanzar ese futuro?,
- ¿Quién/es creés que podría/n colaborar con ese cambio?

ACTIVIDAD *Mi proyecto de vida.*

Objetivo

- Desarrollar un proyecto de vida por cada participante.

Duración 60 minutos.

Material

- **Ficha** "*Mi Proyecto de Vida*".

Desarrollo

El facilitador, la facilitadora pide a los, las participantes que vayan a la ficha: "Mi Proyecto de Vida" y explica los siguientes elementos a tener en cuenta:

- Una meta es un sueño que debemos tomar con seriedad.
- Saber establecer metas concretas, ayuda a tener éxito.
- Las metas tienen que ser específicas, medibles, alcanzables, realistas y deben tener un límite de tiempo para lograrlas.
- La planificación de las metas debe ser evaluada con regularidad, como se revisa un mapa durante un viaje.

Posteriormente el facilitador, la facilitadora solicita a los y las participantes que contesten la hoja de trabajo y les indica que sean concretos y que omitan enunciados demasiado generales o vagos.

Terminada la actividad el facilitador, la facilitadora invita a los, las participantes a que voluntariamente compartan sus proyectos con el grupo.

El facilitador, la facilitadora guiará un proceso, para que el grupo analice como se puede aplicar lo aprendido a su vida.

VIDEO FORUM *Videos sobre proyecto de vida.*

Después de cada video se hará una breve reflexión sobre el mismo: se podrán hacer preguntas de lo visto o a través de lluvia de ideas de los, las participantes.

- *"¿Tienes un proyecto de vida?".* (52 seg.)
- *"Atrévete a cambiar".* (1,25 min.)

Duración 10 Minutos

CIERRE

Retroalimentación de lo expuesto durante la sesión a través de lluvia de ideas y autoevaluación con el ANIMÓMETRO.

Duración 10 Minutos

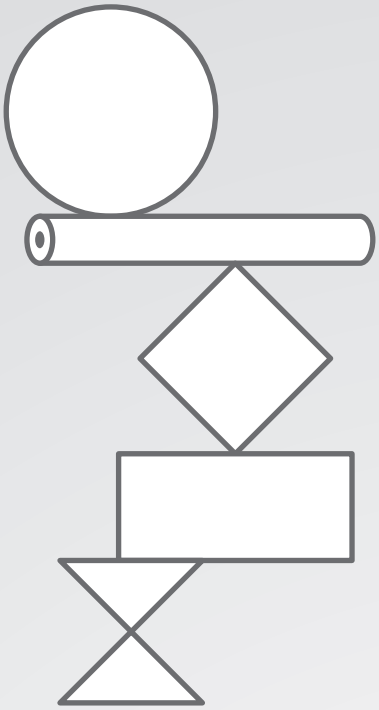
ANEXOS

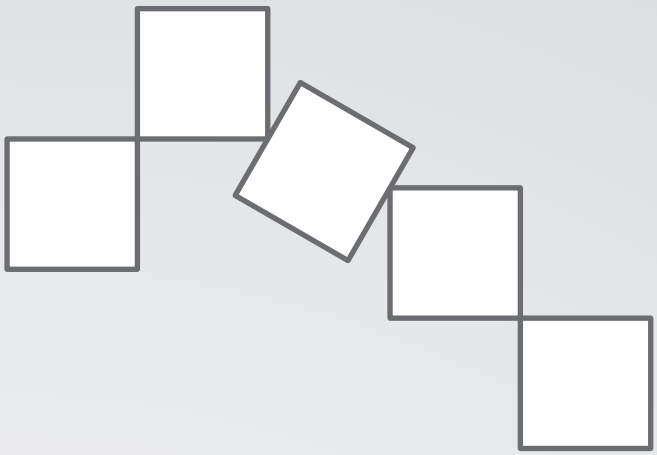
ANEXO animómetro

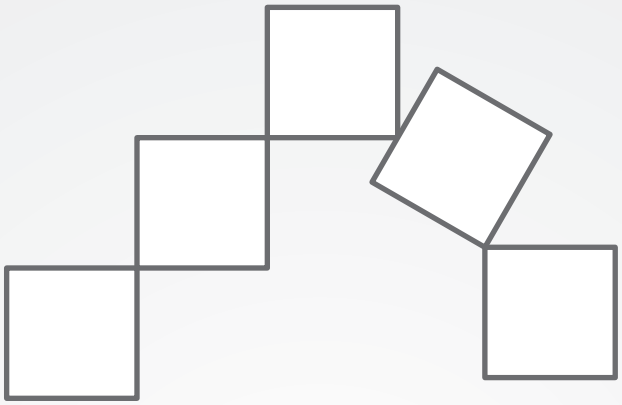
	ANTES	DESPUÉS
 FELIZ		
 DIVERTIDO		
 CONTENTO		
 SORPRENDIDO		
 INDECISO		
 ENOJADO		
 TRISTE		
 LLOROSO		

TEMA 6 COMUNICACIÓN EFECTIVA
DINÁMICA DIBUJANDO EL DICTADO

ANEXO Figuras geométricas



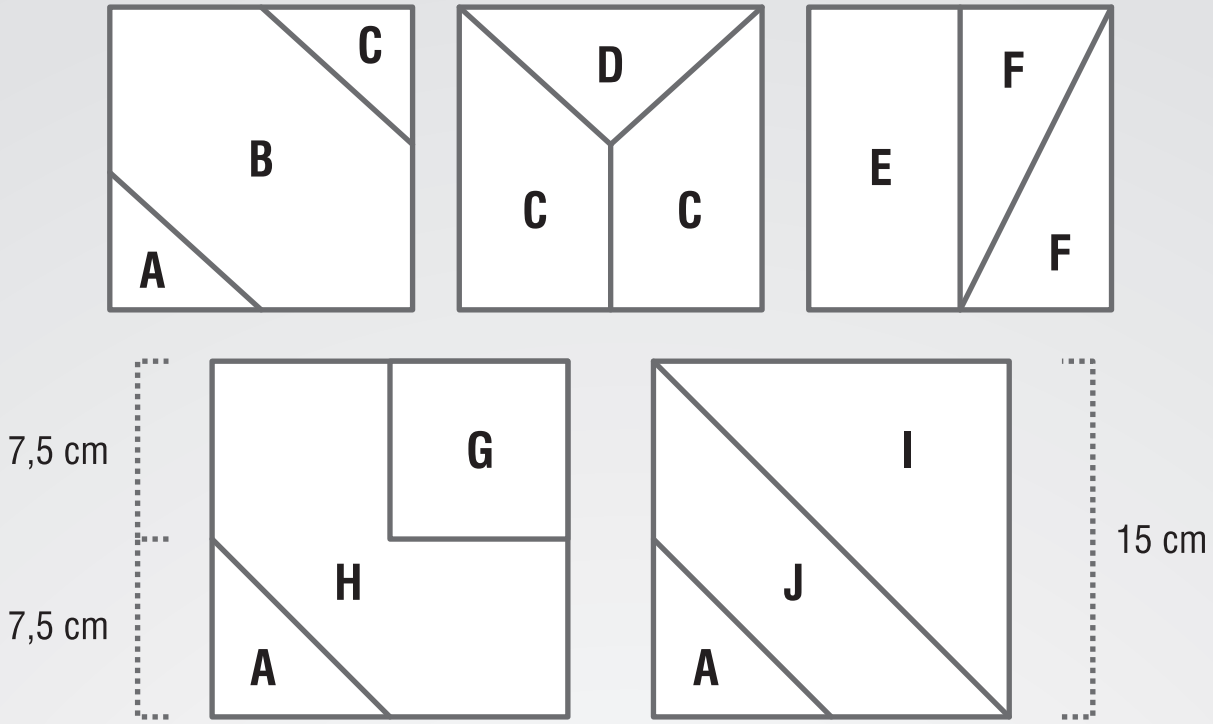




TEMA 7 TRABAJO EN EQUIPO
DINÁMICA CUADROS ROTOS

ANEXO Hoja de trabajo: instrucciones para hacer el ejercicio de cuadros rotos

El juego consiste en 5 sobres que contengan piezas de cartulina cortadas en diferentes formas, los cuales debidamente acomodados deberán formar 5 cuadrados del mismo tamaño. Deberá ser entregado un juego a cada grupo de 5 personas.



Para preparar un juego, corte cinco cuadrados de cartulina, cada uno debe medir exactamente 15 x 15 cm. Ponga los cuadrados en una fila y márquelos como se detalla arriba, las letras deben ser marcadas ligeramente con lápiz para que posteriormente puedan ser borradas.

Todas las piezas marcadas con la letra A, deberán ser del mismo tamaño, todas las que correspondan a la letra C serán del mismo tamaño, etc., Es posible que diversas combinaciones formen uno o dos de los cuadrados, pero solamente una combinación formará los cinco cuadrados, cada uno de 15 x 15 cm. Después de trazar las líneas en los cuadrados y haber marcado las secciones con letras, corte cada cuadrado por las líneas señaladas para hacer las partes del rompecabezas.

Luego marque los cinco sobres de la siguiente forma: el sobre No. 1 contendrá: I, H, E; el 2 tendrá A, A, A, y C; el 3 tendrá A y J; el 4 tendrá D, F y el 5 tendrá G, B, F, y C.

Borre las letras marcadas con lápices y en su lugar, escriba el número del sobre que contiene las piezas. Esto facilitará el guardar las piezas nuevamente en los sobres correspondientes.

Cada juego deberá hacerse de cartulina de diferentes colores.

ANEXO Hoja de instrucciones para el grupo para hacer el ejercicio de cuadros rotos

Cada uno, una de ustedes tiene un sobre el cual contiene piezas de cartulina para formar cuadrados. Cuando el facilitador, la facilitadora de la señal de empezar, la tarea de su grupo será la de formar cinco cuadrados de igual tamaño. La tarea no terminará hasta que cada uno de los, las participantes tenga delante de sí un cuadrado perfecto del mismo tamaño de los que se encuentran frente a los otros, otras miembros del grupo.

Limitaciones específicas que se imponen al grupo durante la realización de este ejercicio:

1. No está permitido hablar.
2. No está permitido pedir a ningún miembro del grupo piezas, ni hacer señales, signos, etc. para solicitarlas. (Los miembros podrán voluntariamente darle piezas a los demás)

ANEXO Hoja de instrucciones para el juez, la jueza / observador, observadora, para hacer el ejercicio de cuadros rotos

Su misión es ser parte observador, observadora y parte juez, jueza. Como juez, jueza, deberá asegurarse de que cada participante observe las siguientes reglas:

1. No se permite hablar, señalar o utilizar cualquier otro tipo de comunicación no verbal.
2. Los, las participantes pueden dar piezas directamente a otros, pero no pueden tomar piezas de las otras personas.
3. Los, las participantes no pueden poner sus piezas en el centro para que los demás las tomen.
4. Se permite que cualquiera de los miembros de todas sus piezas, aún cuando ya haya formado su cuadrado.

Como observador, observadora ponga atención a lo siguiente:

1. ¿Quién está dispuesto a dar piezas de su rompecabezas?
2. ¿Hay alguno, alguna que cuando termina "su" rompecabezas se desentiende de los, las demás integrantes del grupo?
3. ¿Alguno de los, las participantes lucha con sus piezas, pero no es capaz de dar alguna o todas?
4. ¿Cuántas personas se encuentran comprometidas activamente en llevar a cabo su tarea?
5. ¿Cuál es el nivel de ansiedad o frustración?
6. ¿Hay algún punto en dónde el grupo empieza a cooperar?

¿Alguno trata de violar las reglas hablando o señalando para ayudar a alguno de los miembros a resolver sus problemas?

TEMA 8 TOMA DE DECISIONES
DINÁMICA LA INDECISÓN ES LA PEOR DECISIÓN

ANEXO Situaciones por equipo de trabajo

Situación para el equipo 1

Juan trabaja en una oficina de atención de público. Está ahí hace un año, y si bien le gusta lo que hace, la paga no es muy buena. No se ha ido porque el sistema de turnos le acomoda para seguir estudiando en un Instituto de Formación Técnica.

Trabaja en la mañana y estudia en la tarde. Ve a su corteja cuando sale del trabajo hasta que entra a clases. Ayer le ofrecieron la posibilidad de pasar a ser supervisor, lo que le significa ganar un 70% más pero trabajar en horario de oficina, de 08:30 a 17:30.

Las clases comienzan a las 18:00 y como se demora una hora en llegar al Instituto, llegaría media hora tarde, y obviamente no podría ver a su corteja todos los días, lo que de seguro a ella no le va a gustar. Ganar casi el doble es muy atractivo, porque podría pagar deudas que arrastra hace meses, pero la verdad es que la oferta más que halagarlo lo complicó.

Preguntas:

¿Qué harían si fueran Juan?

Posibles decisiones de Juan:

1. .....
2. .....
3. .....

Riesgos y ventajas de las posibles decisiones de Juan:

	DECISIÓN 1	*DECISIÓN 2*	*DECISIÓN 3*
Riesgos			
Ventajas			
Consecuencias			

¿Por cuál decisión optarían ustedes?, ¿por qué?

Situación para el equipo 2

Amelia es muy sociable, alegre y relajada. Usa ropa holgada y tiene rastas en su cabeza. Le encanta vender y en la universidad donde estudia siempre anda ofreciendo alguna cosa: joyas que hace una amiga, dulces, queque, ropa usada, discos, etc. Su tía favorita tiene una boutique de ropa para señoras, bien elegante, y le pidió a Amelia trabajar como encargada los fines de semana, mientras termina de estudiar. La paga es muy buena, pero obviamente deberá usar ropa formal y deshacerse de sus "rastas". Es un cargo de harta responsabilidad.

Además ahí trabajan cuatro vendedoras que no verán con muy buenos ojos que una niñita sea su jefa. Amelia tiene algunas dudas, pues siente que ella no tiene el carácter para mandar, pero no quiere decepcionar a su tía. Una amiga de Amelia tiene todo lo que se necesita para el puesto, pero por la forma de ser de su tía es complicado planteárselo..

Preguntas:

¿Que harían si fueran Amelia?

Posibles decisiones de Amelia:

1. .....
2. .....
3. .....

Riesgos y ventajas de las posibles decisiones de Amelia:

	DECISIÓN 1	DECISIÓN 2	DECISIÓN 3
Riesgos			
Ventajas			
Consecuencias			

¿Por cuál decisión optarían ustedes?, ¿por qué?

Situación para el equipo 3

Anita y Diego son compañeros en un colegio de Viña del Mar. Van en cuarto medio y hay dos cosas que los unen: una amistad de años y la pasión por el cine. El próximo lunes tienen un examen muy importante y quieren prepararlo juntos. Todavía les queda una semana para estudiar y tienen planeado hacerlo todos los días después del horario de clases, para poder asistir el fin de semana al paseo del curso. Pero el lunes anterior reciben invitaciones para ir al festival de cine de la ciudad. Es de lunes a jueves, en el horario en que piensan estudiar.

Las invitaciones son gratis, pero lo que más los motiva son las charlas que darán los cineastas nacionales e internacionales. Diego necesita sacarse un 5,5 y Anita un 4,8 para que les dé promedio azul y pasar de curso. Diego plantea que copien para ir a ambas actividades, pero Anita quiere hacer las cosas bien. Ambos tienen mucho en que pensar.

Preguntas:

¿Que harían si fueran Anita y Diego?

Posibles decisiones de Anita y Diego:

1. .....
2. .....
3. .....

Riesgos y ventajas de las posibles decisiones de Anita y Diego:

	DECISIÓN 1	DECISIÓN 2	DECISIÓN 3
Riesgos			
Ventajas			
Consecuencias			

¿Por cuál decisión optarían ustedes?, ¿por qué?

Situación para el equipo 4

María y Claudia son amigas entrañables, de toda la vida. Viven en el mismo barrio hace años. Hoy tienen 15 años y Claudia comenzó a pololear con Francisco hace tres meses. El fin de semana pasado fueron los tres a una fiesta. Hasta ahí todo bien. Lo malo fue que esa misma noche, cuando Claudia estaba en el baño, Francisco le dijo a María que le gustaba hace tiempo y le dio un beso. Cuando Claudia volvió ambos estaban callados. Francisco hizo como que nada pasaba y sacó a bailar a Claudia. Al otro día, el celular de María no paraba de sonar; era Francisco y ella no sabía como manejar la situación. Está muy triste porque no le quiere hacer daño a su amiga, ya que Claudia está muy entusiasmada con Francisco. Lo terrible es que después del beso, María sintió que a lo mejor Francisco también le gustaba un poco.

Preguntas:

¿Qué harían si fueran María?

Posibles decisiones de María:

1. .....
2. .....
3. .....

Riesgos y ventajas de las posibles decisiones de María:

	DECISIÓN 1	DECISIÓN 2	DECISIÓN 3
Riesgos			
Ventajas			
Consecuencias			

¿Por cuál decisión optarían ustedes?, ¿por qué?

Situación para el equipo 5

Antonio es un joven que tiene su propio negocio como dj. Partió hace años y con el tiempo logró insertarse en el circuito de música electrónica de la ciudad. Ha participado en varias fiestas importantes y con esto se ha ganado el respeto de los otros djs. Pero en los últimos meses el ritmo de trabajo ha disminuido. Él estudió para trabajar como dibujante técnico, pero nunca ha ejercido porque no le gusta. Ayer lo llamó Andrés, un amigo que trabaja arrendando equipos de sonido y poniendo música, y le ofreció asociarse porque él ya no podía responder solo a tantos trabajos que le llegaban. La idea no es mala pero el tema es que Andrés no rechaza ningún trabajo: pone música en matrimonios, bingos, actividades comunales, fiestas juveniles, actividades en centros comerciales, en fin, lo que llegue. ¿Qué va a pensar la gente del ambiente electrónico si lo ven pinchando discos en un mall? Andrés le dio dos semanas para que se decida.

Preguntas:

¿Qué harían si fueran Antonio?

Posibles decisiones de Antonio:

1. .....
2. .....
3. .....

Riesgos y ventajas de las posibles decisiones de Antonio:

	DECISIÓN 1	DECISIÓN 2	DECISIÓN 3
Riesgos			
Ventajas			
Consecuencias			

¿Por cuál decisión optarían ustedes?, ¿por qué?

EVIDENCIA

Tu mejor amigo, amiga ha tomado una decisión: va a dejar el colegio y ponerse a trabajar. La razón es que acaban de despedir a su padre del trabajo, y su mamá es ama de casa, por lo que alguien debe salir a buscar dinero. Él es un buen alumno, una buena alumna, está en 4º Medio y quería estudiar Informática. Tú has quedado pasmado (a), y sientes que no es la mejor decisión. Entiendes que él, ella es el, la mayor de los hermanos, pero no por eso debe abandonarlo todo. Al día siguiente te juntas con él, ella, le muestras la tabla que has llenado y le explicas el análisis que has hecho de su situación.

Completa la siguiente tabla de análisis para luego conversar con tu amigo, amiga sobre su decisión.

DEJAR EL COLEGIO Y COMENZAR A TRABAJAR

Riesgos	*1* ..... *2* .....
Ventajas	*1* ..... *2* .....
Consecuencias	*1* ..... *2* .....

Ahora explícale a tu amigo, amiga qué piensas de su decisión y proponle alternativas.

Recuerda que uno puede corregir situaciones y debe asumir responsabilidades sobre las decisiones que se toman.

Estudiante ..... **Puntaje**

TEMA 10 SEXUALIDAD
DINÁMICA LA BARAJA DEL VIH

ANEXO Baraja del VIH (hacer 5 copias)

COMPARTIR UN BAÑO PÚBLICO CON UNA PERSONA SEROPOSITIVA O ENFERMA DE SIDA	ESTAR EN CLASE CON UN CHICO, CHICA QUE TIENE EL VIH	DORMIR EN UNA HABITACIÓN CON UNA PERSONA ENFERMA DE SIDA	ABRAZAR Y BESAR A UNA PERSONA ENFERMA DE SIDA
COMER EN LA MISMA MESA CON UNA PERSONA SEROPOSITIVA O ENFERMA DE SIDA	COMPARTIR JERINGUILLAS, CUCHILLAS DE AFEITAR, ETC. CON UNA PERSONA SEROPOSITIVA O ENFERMA DE SIDA	TENER RELACIONES SEXUALES CHICO-CHICO CON PRESERVATIVO	TENER RELACIONES SEXUALES CHICO-CHICA SIN PRESERVATIVO
CUIDAR Y ATENDER A UNA PERSONA ENFERMA DE SIDA	TENER RELACIONES SEXUALES SÓLO CON LA PAREJA ESTABLE SIN PRESERVATIVO	ESTAR CERCA DE UNA PERSONA SEROPOSITIVA O ENFERMA DE SIDA CUANDO TOSE O ESTORNUDA	COMPARTIR LA ROPA CON UNA PERSONA SEROPOSITIVA O ENFERMA DE SIDA

TEMA 11 DERECHOS LABORALES DEL ADOLESCENTE
ACTIVIDAD JUGUEMOS AL TRIBUNAL

ANEXO Rol de participantes

El facilitador o la facilitadora dará inicio al juicio respetando el siguiente orden:

- El Abogado, la abogada fiscal expondrá su acusación y podrá preguntar al Acusado, la Acusada.
- El Abogado, la abogada defensor expondrá su defensa y podrá preguntar al Acusado, la Acusada.
- El Abogado, la abogada fiscal podrá preguntar al Testigo Acusador, la Testigo Acusadora.
- El Abogado defensor, la abogada defensora podrá preguntar al Testigo Acusador, la Testigo Acusadora.
- El Abogado, la abogada fiscal podrá preguntar al Testigo Defensor, la Testigo Defensora.
- El Abogado defensor, la abogada defensora podrá preguntar al Testigo Defensor, la Testigo Defensora.
- El Abogado, la abogada fiscal expondrá sus conclusiones.
- El Abogado defensor, la abogada defensora expondrá sus conclusiones.
- El jurado procederá a deliberar y entregara en una hoja su veredicto.
- Finalmente, el Juez, la Jueza dictará sentencia.

Los personajes que participarán en el tribunal se detallan a continuación:

- El Juez, la Juez
- La parte acusada (pueden ser varios)
- El abogado defensor, la abogada defensora
- El testigo defensor, la testigo defensora
- El abogado fiscal o acusador, la abogada fiscal o acusadora
- El testigo acusador (pueden ser varios), la testigo acusadora
- Un jurado de más de 3 personas, con un, una líder.

ROLES A INTERPRETAR:

Los roles a interpretar serán los siguientes:

El Juez, la Jueza

El Juez, la Jueza será la persona que lleve las riendas del juicio, ordenando silencio en la sala, aceptando o rechazando protestas, así como dándole la palabra a la parte acusadora o defensora por turnos. También puede solicitar a cualquier participante que exprese su opinión.

También tomará el veredicto final, dejándose aconsejar por el jurado, a quien tendrá en mucha consideración. Deberá ser un, una Juez imparcial, es decir, que en principio no defienda el caso, pero tampoco lo acuse. El, la juez no tendrá una opinión propia acerca del caso, y su veredicto dependerá de cuan bien hayan trabajado la parte acusadora y la defensora.

En cualquier caso, su veredicto será inamovible, y por tanto tendrá la última palabra en el juicio.

El Acusado (Juan, empresario)

Al principio del juicio, se declarará inocente de todos los cargos que se le acusan. Su papel será únicamente el de responder las preguntas que le puedan hacer tanto el abogado, la abogada fiscal como el abogado defensor, la abogada defensora.

El abogado defensor, la abogada defensora

El abogado defensor, la abogada defensora, junto al abogado, la abogada fiscal serán las partes clave del juego. Su habilidad para hacer las preguntas correctas, marcarán el curso del juicio, y por tanto el veredicto.

Su labor será intentar hacer las preguntas correctas. No podrá negar las acusaciones, pero podrá en todo momento justificarlas. Podrá en todo caso llamar al estrado a cualquiera de los, las testigos, o dirigirse a la parte acusada para preguntarle, pero no podrá preguntar al otro abogado, la otra abogada, sino que tendrá que hacerlo a través de su testigo.

También podrá protestar una pregunta o argumento que esté realizando el abogado, la abogada fiscal, siempre y cuando considere que no tiene base bíblica.

El Abogado, la abogada fiscal

La labor del abogado, la abogada fiscal será intentar ganar el caso declarando culpable a la parte acusada. No podrá inventar nuevas acusaciones, pero podrá suponer todos los daños que la acusación inicial incluye.

Podrá llamar al estrado a cualquiera de los, las testigos, y hacer las preguntas oportunas a la parte acusada, pero no podrá preguntar al otro abogado, la otra abogada sino que tendrá que hacerlo a través de su testigo.

La Testigo defensora (Maria, esposa de Juan)

Formará un equipo con el abogado defensor, la abogada defensora y podrán planear una estrategia. El, la testigo podrá ser llamado por cualquier abogado, abogada a comparecer, y tendrá que responder todas las preguntas que se le hagan. El, la testigo defensor es la persona que conoce a la parte acusada, y contará cosas al auditorio que ayuden al abogado, abogada defensor a resolver el caso.

El Testigo acusador (Fernando, ex empleado de Juan)

Formará un equipo con el abogado, la abogada fiscal, y podrán planear una estrategia. El testigo podrá ser llamado por cualquier abogado, abogada a comparecer, y tendrá que responder todas las preguntas que se le hagan. El, la testigo acusador también conoce a la parte acusada, y contará cosas al auditorio que ayuden al abogado, abogada fiscal a resolver el caso.

Jurado

Antes del veredicto del Juez, la Jueza, el jurado deberá reunirse y decidir la inocencia o culpabilidad de la parte acusada, basándose exclusivamente en los hechos y pruebas mostrados por la parte acusadora y defensora. La opinión del jurado debe converger en un solo veredicto.

TEMA 12 EMPLEABILIDAD
DINÁMICA SOMOS RECLUTADORES

ANEXO Modelos de CV

Antes de imprimir toma en cuenta la forma en que deberás presentárselo a los y las jóvenes.

(Presentarlo arrugado y sucio)

DATOS PERSONALES

Nombre y Apellidos	: Jorge Bazán Carpio Delgadillo
Dirección	: C/ Jaime Zudañes 348
Localidad	: La Paz
Teléfono	: 2678903 - 78087543
Email	: jbazan@gmail.com
Fecha de nacimiento	: 3 de octubre de 1988
Estado Civil	: Soltero

FORMACIÓN Y ESTUDIOS

Fecha: Julio 2008 – Julio 2011
Institución formadora: Instituto superior comercial "La Paz"
Titulación: Cheff

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Fecha: Junio 2009 – Enero 2011
Empresa: Pollos Kriss
Puesto/Actividad desarrollada: Ayudante de parrilla

Fecha: Diciembre 2008 – Mayo 2009
Empresa: Subway
Puesto/Actividad desarrollada: Atención al cliente

DATOS COMPLEMENTARIOS

Idiomas:
Fecha: enero 2009 – enero 2011
Institución formadora: NLC
Titulación: Inglés - nivel avanzado

Conocimientos informáticos: Manejo de Windows 2007

Todo lo expuesto anteriormente podrá ser acreditado, en caso de solicitud.

Santa Cruz de la Sierra 30 de Agosto 2014

(Presentarlo en hoja de color verde)

DENISSE MACAMARA COZ

Av. Pedro Ruiz Gallo 124, Cochabamba

Cel.73924349

denisse_m20@hotmail.com

I. OBJETIVO PROFESIONAL:

Desarrollarme en el área de atención al cliente, buscando mi crecimiento personal a través del desarrollo de un negocio propio a futuro.

II. HABILIDADES Y OBJETIVOS CONSEGUIDOS

Comunicación:

- Habilidad para escuchar con atención y seguir instrucciones.
- Facilidad para relacionarme con diferentes tipos de personas.
- Habilidad de aconsejar libremente a las personas en función al producto.

Trabajo en Equipo:

- Facilidad para trabajar de manera coordinada con otras personas.
- Actitud para a dar a conocer los conocimientos adquiridos a mis compañeros de trabajo.

Liderazgo:

- Habilidad para negociar y resolver conflictos.
- Minuciosa, detallista, ordenada y organizada.
- Facilidad para conducir y guiar grupos.

III. EXPERENCIA LABORAL

Comercial “Los Pozos” Enero 2008 – Junio 2010

• Atención al cliente

IV. ESTUDIOS

• E.E.P.S.G. “La Florida” (2002 – 2006)

Secundaria Completa

V. REFERENCIA PERSONALES

• José Luis Poves

Administrador – Comercial “Los Pozos”

Cel. 780198537

"Rosibell Sola Moro"

Calle René Barrientes 345, Sucre

Teléfono: 480-7852 / Celular: 79852817

rositatlv@hotmail.com

Soy una señorita con experiencia como impulsadora y atención al cliente, muy responsable, me gusta hacer bien mi trabajo, quedar bien con el cliente y con la empresa a la que yo represento.

I. EXPERIENCIA LABORAL

• Empresa Corporación Oro Verde — Oct.- 2009

Degustadora

Impulsadora

• Vidple SAC — Mayo 2010

Atención al cliente

II. ESTUDIOS

• I.E. "7093 – República de Francia" — 2005 - 2009

Secundaria completa

III. OTROS CONOCIMIENTOS

• Ingles básico NLC

IV. REFERENCIA PERSONAL

• Sr: Roberto Briceño Bustillos

Representante de ventas

Teléfono: 78056344

V. INFORMACION ADICIONAL

• Carnet de identidad : 47558300

• Estado civil : Soltera

• Edad : 20 años

Disponibilidad Inmediata

MILY JARA SABOYA
Av. René Zabaleta 124, La Paz
Teléfono: 78975392
chiquitacrazy@hotmail.com

Persona responsable, proactiva, con buen trato y facilidad para trabajar en equipo. Con experiencia en atención al cliente y en el área de ventas. Asumo los objetivos de la empresa como propios, buscando el compromiso de los mismos, ello me ha permitido ganar la confianza de mis empleadores y a la vez lograr mi desarrollo personal.

I. EXPERIENCIA LABORAL

· Laboratorios Foto Lenon Marzo 2009 - Octubre 2010
Atención al cliente
Manejo de caja

· Centro Óptico María Auxiliadora Febrero 2008 - Febrero 2009
Atención al cliente
Ventas

· Burger King Enero 2007 – Febrero 2008
Atención al cliente

II. ESTUDIOS

· I.E. Soberana Orden Militar de Malta
Secundaria completa

III. OTROS CONOCIMIENTOS

· Photoshop
· Windows 7

IV. REFERENCIAS PERSONALES

· Claudia Jara Saboya
Supervisora Foto Lenon
Teléfono: 997451235

V. INFORMACION ADICIONAL

· C. I. : 46447732
· Estado civil : Soltera
· Edad : 20 años

Disponibilidad Inmediata

MANUEL GUERRERO VILLAVICENCIO
Avda. Tadeo Haenke esq. Avda. Beiging, La Paz
Teléfonos: 2662245 - 998532633
mguerrero@hotmail.com

Joven con experiencia en servicio al cliente. Puntual, decidido, con valores éticos y morales. Espíritu dinámico, proactivo y gran sentido de responsabilidad. Orientado hacia el trabajo en equipo para el cumplimiento de metas y objetivos, capacitado para trabajar, con iniciativa propia, capaz de analizar problemas y proponer soluciones que contribuyan a lograr los objetivos de la empresa.

I. EXPERIENCIA LABORAL

· POLLERÍA ROCKY'S — Ene. 2009 – Dic. 2010
Atención al cliente

· INSTITUTO EIGER — Ene.- Agos. 2010
Cajero

II. ESTUDIOS

· Nuestra Señora de la Evangelización — Abril 2005 - 2008
Egresado de Computación

· I.E Javier Heraud — Secundaria Completa

III. OTROS CONOCIMIENTOS

· SIDEM
Computación Básica.

· EIGER
Idioma italiano

IV. REFERENCIAS PERSONALES

Walter Salazar
Supervisor Pollería Rocky's
Teléfono: 4334840

V. INFORMACION ADICIONAL

· D.N.I. : 09579300
· Estado civil : Soltera
· Edad : 25 años

Disponibilidad Inmediata

Lizbeth María López Illú

Calle Aroma 189, Santa Cruz de la Sierra
Teléfono: 78564233 - 3567834
E-mail: mery_gemins_22@hotmail.com

I. DATOS PERSONALES

DNI : 45496334
Estado Civil : Soltera
Edad : 22 Años
Nacionalidad : Boliviana

II. ESTUDIOS REALIZADOS

Primaria : La Florida
Secundaria : La Florida

ESTUDIOS SUPERIORES

Instituto superior villa maría

Especialidad: comida rápida

Experiencia Laboral

Galería : El Dorado
Cargo : Atención Al Cliente
Periodo : 15 de febrero 2009 hasta el 30 de diciembre del 2009

TIENDAS FIDALGA
Reposición y venta Del 15/01/2011 al 15/03/2011

· Ubicar los diferentes materiales en las respectivas ubicaciones.

III. REFERENCIAS LABORALES

CRIS MAURI
CARGO : JEFE DE AREA
EMPRESA : Fidalga
TELEFONO :3786543 ANEXO: 4268/4221

Resumen

Me considero una persona honrada, responsable y con deseos de superación, capaz de resolver las tareas que se me encomienden con gusto y eficiencia. Con capacidad para trabajar en equipo bajo presión, buscando siempre la mejora continua.

(Imprimir a colores)

Nancy Pastor Delgadillo
C/ Cornelio Durán, Sucre
79566684 - 4456823

I. EXPERIENCIA LABORAL

Empresa : Editorial La Higuera
Cargo : Atención al cliente
Tiempo : Enero - Julio 2011

Empresa : Pollos Kriss
Cargo : Atención al cliente
Tiempo : Junio – Diciembre 2010

Empresa : Tragamonedas Lucky
Cargo : Atención al cliente
Tiempo : Noviembre 2009 – Enero 2010

II. ESTUDIOS

Educación secundaria : Colegio República de Chile
Estudios superiores : Instituto ISEL - NEI
Especialidad : COMPUTACIONE INFORMATICA

Instituto : Superior comercial
Especialidad : Inglés- nivel básico

III. INFORMACIÓN ADICIONAL

Cualidades : Proactiva, responsable, buen trabajo en equipo, sociable.
Intereses : Gastronomía, atención al cliente, turismo.
Edad : 25 años

IV. REFERENCIA LABORAL

EMPRESA : Pollos Kriss
Nombre : David castro - Supervisor
Teléfono : 963454322

Disponibilidad Inmediata

ARAOZ JENA VLADIMIR

Av. Juan de La Rosa, Urb. Huapaisur Calle 3 N°8
78054329 - 4987642
vladimir_bag@hotmail.com

I. EXPERIENCIA LABORAL:

SUPERMERCADOS SLAM
Área: Auxiliar de almacén de almacén
Fecha: 10/11/10 – 03/06/2011

SOAMISA S.A.
Área: Digitador
Fecha: 05/04/10 – 01/08/10

II. EDUCACION:

SUPERIOR: Instituto Superior Comercial "José Antonio de Sucre"
Área: Computación e Informática - 2011

TECNICO: Instituto Tecnológico El Alto Puerto de Mejillones de Corpa Machaca
Área: Diseño Gráfico - 2010

SECUNDARIA: I.E. La Florida

III. CURSOS:

Microsoft Office Word, JAS, 2007
Microsoft Excel, JAS, 2007
Microsoft Access, JAS, 2007
Visual Basic.net, JAS, 2007
Adobe Creative Web Master Cs4, JAS, 2010-2011

IV. SEMINARIOS:

Web Site Extreme Design
Microsoft sql 2005-2008

V. REFERENCIAS PERSONALES

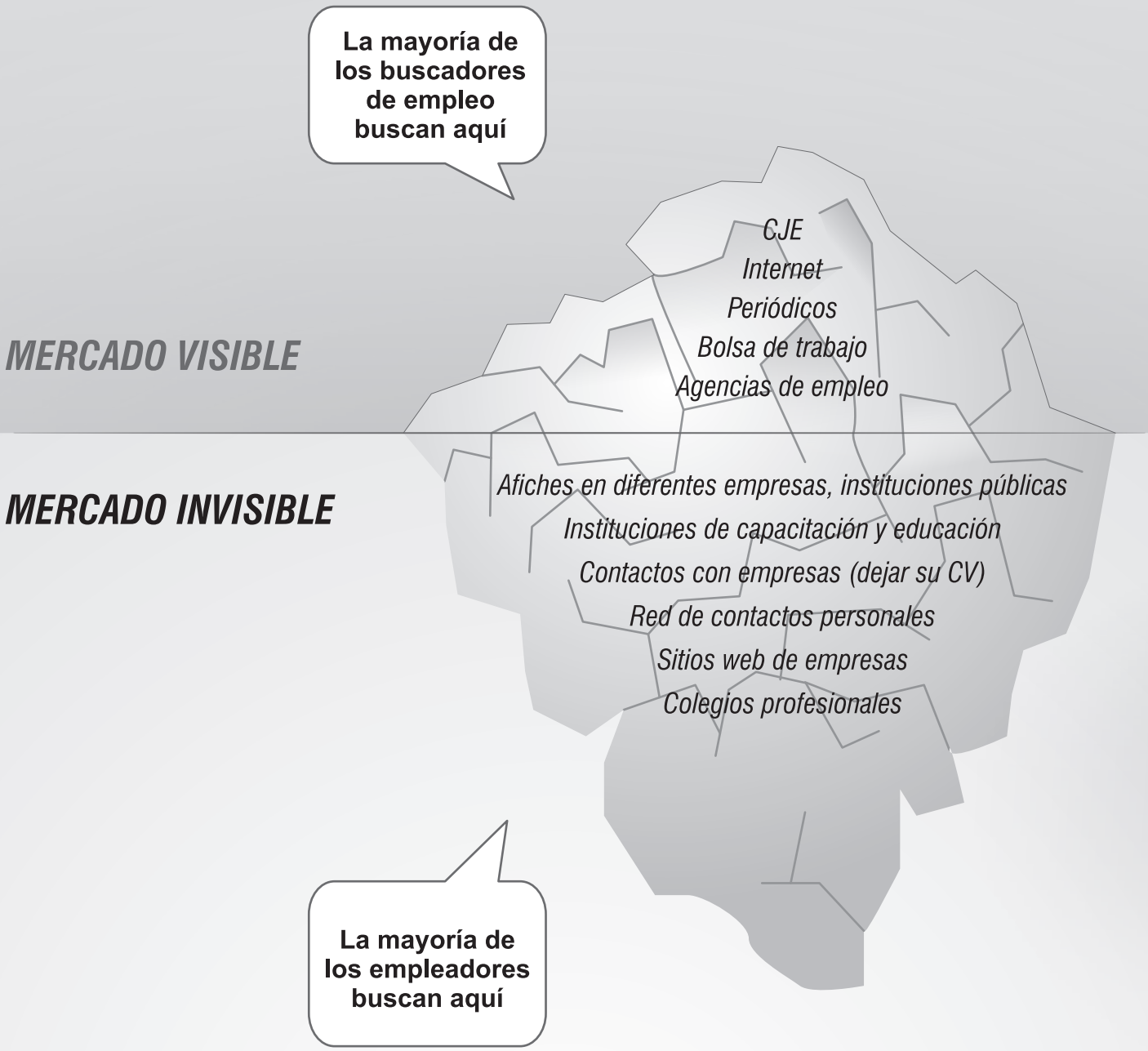
Sr. Julio Valladares
Supervisor – Supermercados Slam
Teléfonos: 3486754 – 7845764

Disponibilidad Inmediata

DINÁMICA LAS FUENTES DE EMPLEO

ANEXO Dibujo del iceberg del Mercado Laboral

Se deberá transferir este dibujo a papel sábana.



WEBGRAFÍA

Se presentan los links que han sido utilizados para recabar información a la hora de elaborar todo el material para el taller de Habilidades Sociales.

Estos enlaces serán de gran interés para el facilitador, la facilitadora por lo que recomendamos pueda ojearlos y aprovechar su valiosa información, sobre todo en temas amplios como FODA PERSONAL o PROYECTO DE VIDA, que cuenta con materiales completos para aplicar en sesiones de trabajo con adolescentes, pudiendo ser una alternativa extra para trabajar en este mismo taller.

Enlaces por temas de trabajo:

INTRODUCCIÓN

http://lamenteesmaravillosa.com/que-son-las-habilidades-sociales#sthash.bfie0XSW.dpuf

http://www.dwvalencia.com/claver/Documentos/habilidadesSocialesArca.pdf

TEMA 1: RESENTACIÓN Y CONCEPTO DE TRABAJO

http://www.educarchile.cl/ech/pro/app/detalle?id=223642

http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-100172.html

TEMA 2: AUTOCONOCIMIENTO

http://www.abc.com.py/articulos/el-autoconocimiento-la-base-de-la-autoestima-1059212.html

TEMA 3: AUTOESTIMA

Educación para la autoestima http://www.cruzrojajuventud.org

TEMA 4: MOTIVACIÓN

http://fundacionbelen.org/hijos/como-motivar-los-adolescentes

TEMA 5: LIDERAZGO

http://www.trabajo.com.mx/que_es_el_liderazgo.htm http://www.trabajo.com.mx/caracteristicas_de_un_lider.htm

http://definicion.de/liderazgo/

TEMA 6: COMUNICACIÓN EFECTIVA

http://www.psicologia-online.com/monografias/5/comunicacion_eficaz.shtml

http://www.monografias.com/trabajos70/comunicacion-efectiva/comunicacion-efectiva2.shtml

http://www.vidaemocional.com/index.php?var=05,03

TEMA 7: TRABAJO EN EQUIPO

http://www.eltrabajoenequipo.com/Definicion.htm

http://www.aulafacil.com/cursos/l19975/empresa/organizacion/trabajo-en-equipo/que-es-el-trabajo-en-equipo

http://m.soyentrepreneur.com/index.php?r=Note&idNot=27107&title=10+claves+del+trabajo+en+equipo

TEMA 8: TOMA DE DECISIONES

https://berniarcade.wordpress.com/2014/09/28/toma-de-decisiones/

http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/enfermeria/uv00002/docs_curso/adolescente/imagenes/proyecto%20de%20vida.pdf

http://www.mineduc.cl/usuarios/formacion_tecnica/File/2011/IMAGINA/Emprendimiento_AA-17.pdf

TEMA 9: SEXUALIDAD

"La sexualidad a vista de pájaro", Cruz Roja española http://www.cruzroja.es/crj/docs/salud/manual/003.pdf

TEMA 10: FODA PERSONAL

http://marcaladiferencia.com/probado-hacer-un-dafo-personal/

https://micarreralaboralenit.wordpress.com/tag/foda/

http://laboratorioeureka.blogspot.com/2014_08_01_archive.html

http://www.ehowenespanol.com/crear-analisis-foda-personal-como_21261

TEMA 11: DERECHOS LABORALES

http://www.infobae.com/2014/07/18/1581726-polemica-bolivia-promulgan-una-ley-que-trabajen-los-ninos-10-anos

http://www.derechoteca.com/gacetabolivia/ley-no-548-del-17-de-julio-de-2014

TEMA 12: EMPLEABILIDAD

http://www.eumed.net/rev/cccss/15/jamg.html

TEMA 13: PROYECTO DE VIDA

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/insp/taller_proy_de_vida.pdf

http://www.colomos.ceti.mx/Tutorias/documentos/Matriz%20de%20Actividades/6.%20PROYECTO%20DE%20VIDA.pdf

DINÁMICAS Y OTROS RECURSOS

http://cuentosparadormir.com/

http://ineverycrea.net/comunidad/ineverycrea/recurso/10-cortometrajes-para-trabajar-la-educacion-emocio/0f46341c-920e-48da-8147-0656407da4f1

http://www.semana.com/educacion/articulo/diez-cortometrajes-para-usar-en-clase/397240-3

Fundación DyA Bolivia junto a las familias, organizaciones sociales e instituciones, contribuye a los esfuerzos del país para el ejercicio de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, la prevención y erradicación de la explotación laboral infantil.

DYA FUNDACIÓN DESARROLLO Y AUTOGESTIÓN BOLIVIA

terre des hommes
detiene la explotación infantil

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL

PROYECTO
Ñawpaqman Puriy
Kereimba
Ch'iki Wawita