Taller de Habilidades Sociales

Fichas del, la participante



FUNDACIÓN DESARROLLO
Y AUTOGESTIÓN BOLIVIA

Tema
01

CONCEPTO DE TRABAJO

Trabajo

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.

Hacer 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.



Tema
02

AUTOCONOCIMIENTO I

El autoconocimiento está basado en aprender a querernos y a conocernos a nosotros mismos, nosotras mismas. El autoconcepto se refiere al conjunto de percepciones, actitudes y sentimientos que tenemos sobre nosotros mismos, 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, al 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 periodo estará construida la identidad positiva o negativa aunque el autoconcepto se siga desarrollando durante toda la vida.

CUENTO *El anillo.*

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)

Paso 01

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?

Tema 02

El autoconcepto

Paso 01

Deberás escribir frases que describan cómo te ves a ti mismo, misma. También puedes dibujar el estado de ánimo que esa pregunta provoca en ti, poniendo una mueca en la carita que aparece.

- ***Cómo me encuentro en la familia***
- ***Cómo me relaciono con los demás***
- ***Lo que más me molesta de mi mismo***
- ***Respecto a mi presente y mi futuro***
- ***Cómo me encuentro en el colegio***
- ***Cómo considero que me ven los demás***
- ***Lo que más me gusta de mi mismo***

Consejo Si quieres, también puedes utilizar emoticonos como estos.



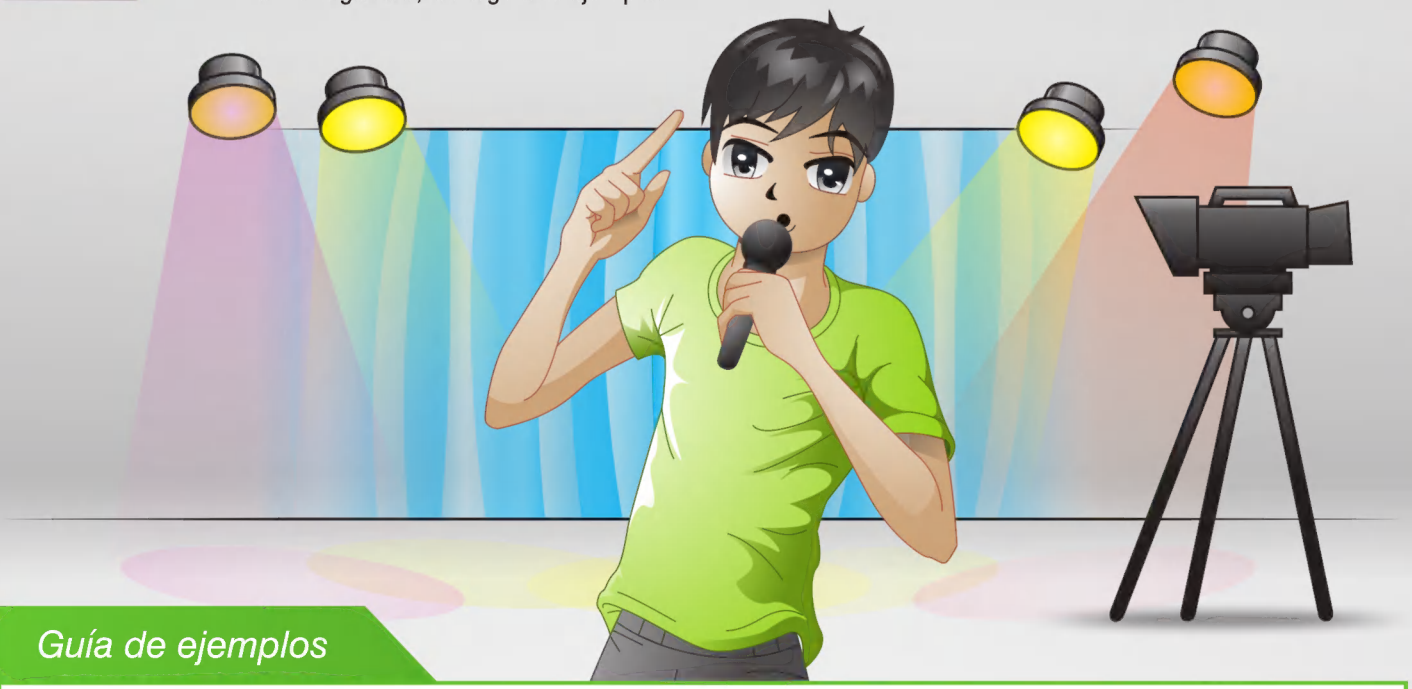
Tema
02

ANUNCIO PUBLICITARIO DE UNO MISMO

Paso
01

Haz una lista de, por lo menos, **5 cualidades positivas en tu persona** (corporales, de tu carácter, mentales, culturales, en el terreno de las relaciones personales, como miembro de una familia o un grupo, habilidades, destrezas,...) **y 5 logros positivos en tu vida**.

Si no llegas a 5, lee la guía de ejemplos.



Guía de ejemplos

Soy un buen amigo/a
Escribo bien
Tengo buena memoria
Pienso antes de actuar
Soy constante en las cosas que empiezo
Soy deportista
Soy buen compañero/a
Soy colaborador/a
Escucho a los demás
Sé guardar un secreto
Comparto con los demás
Me esfuerzo
Bailo bien
Soy limpio/a
Tengo unos ojos bonitos

Canto bien
Soy bueno/a en algunos juegos
Leo bien
Tengo buenas ideas
Se me dan bien las Matemáticas
Aprendo canciones con facilidad
Soy ordenado/a
Se me da bien el Inglés
Dibujo bien
Tengo un pelo bonito
Cuido mi salud
Caigo bien a los demás
Soy guapo/a
Me porto bien en casa
Soy fuerte

Me relaciono con la gente con facilidad
Tengo buen humor
Soy cuidadoso/a con las cosas
Soy comprensivo/a con los demás
Me gusta ayudar a los demás
Soy responsable
Me concentro con facilidad
Soy trabajador o trabajadora
Hablo bien en público
Las dificultades no me desaniman
Me acepto como soy
Defiendo mis ideas
Tengo buena imaginación
Es difícil que me desanime
Me gusta mi aspecto físico

Me intereso por las noticias
Soy educado o educada
Aprendo con facilidad
Consigo lo que me propongo
Reconozco mis errores
Me entretengo con facilidad
Aprendo de los errores
Intento resolver mis propios problemas
Tengo capacidad de motivarme
Soy alegre
Suelo defenderme de las injusticias
No me dejo llevar por los demás
Me gusta aprender cosas nuevas
Ayudo en casa
Soy buena persona

Paso
02

A partir de la lista anterior, **escribe un anuncio intentando venderte a los demás**. Se trata de que te vendas bien y muestres tus cualidades y logros de los que estás satisfecho.

Sé directo y entusiasta. Si te es más fácil, ayúdate del dibujo, de un lema o una cuña radiofónica.

Consejo Repítelo en voz baja cuando quieras darte ánimos. Y compártelo con gente de confianza.

Tema 03

AUTOESTIMA

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 demás tienen de nosotros, nosotras y nos proyectan.*

CUENTO *Una historia de autoestima.*

Había una vez un campesino con su asno paseando por los bosques, entonces el asno muy desprevenido tropezó con 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 invitó 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.*

Paso 01

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?

Tema
03

MIS CUALIDADES PERSONALES

Paso
01

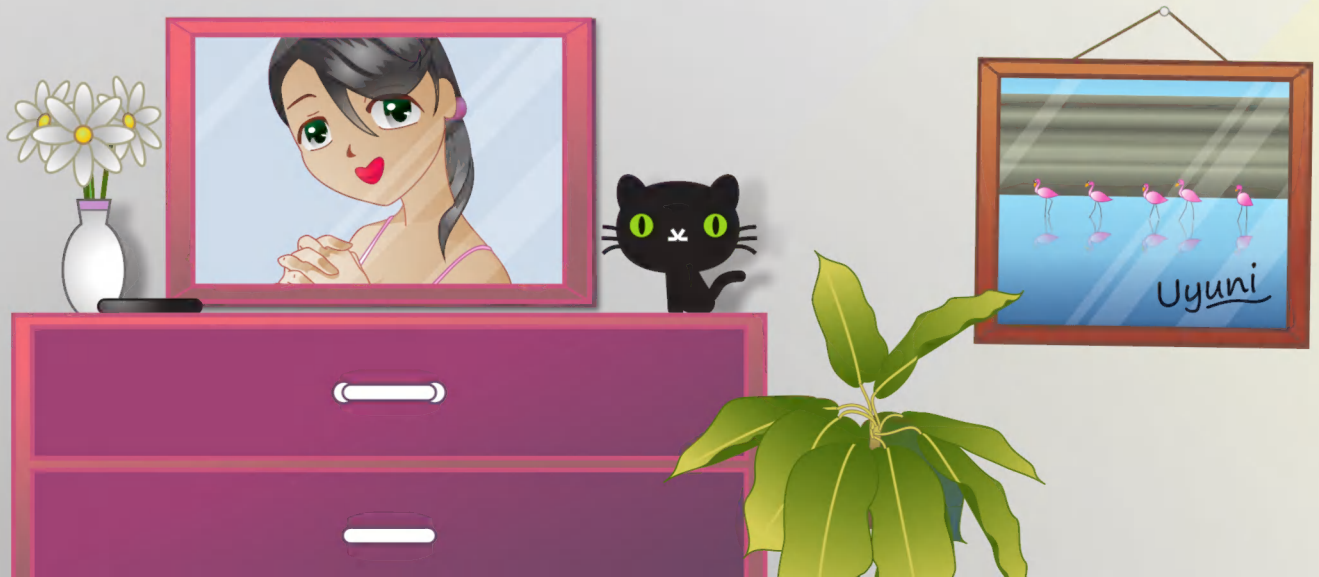
Realiza un listado sobre los aspectos que configuren tu persona y tu entorno como son: cualidades, defectos, características físicas, etc. La redacción debe de tratar las siguientes cuestiones:

- *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 claras que mi familia ve en mí.*
- *Las tres cualidades más importantes en mí mismo, misma.*
- *Los tres defectos más importantes en mí mismo, misma.*

Guía de ejemplos

Escribo bien
Pienso antes de actuar
Soy constante en las cosas que empiezo
Soy deportista
Escucho a los demás
Sé guardar un secreto
Bailo bien
Tengo unos ojos bonitos
Tengo buenas ideas
Se me dan bien las Matemáticas
Soy ordenado, ordenada
Me porto bien en casa
Soy responsable
Hablo bien en público
Las dificultades no me desaniman
Me acepto como soy
Defiendo mis ideas
Me gusta mi aspecto físico
Me intereso por las noticias
Soy educado o educada
Consigo lo que me propongo
Reconozco mis errores
Intento resolver mis propios problemas
No me dejo llevar por los demás
Ayudo en casa

... y todo lo que se te ocurra



Tema
04

MOTIVACIÓN

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...

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.

PIRÁMIDE DE NECESIDADES DE MASLOW





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.

CUENTO *Popi el alpinista.*

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 al 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.



Paso 01

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?

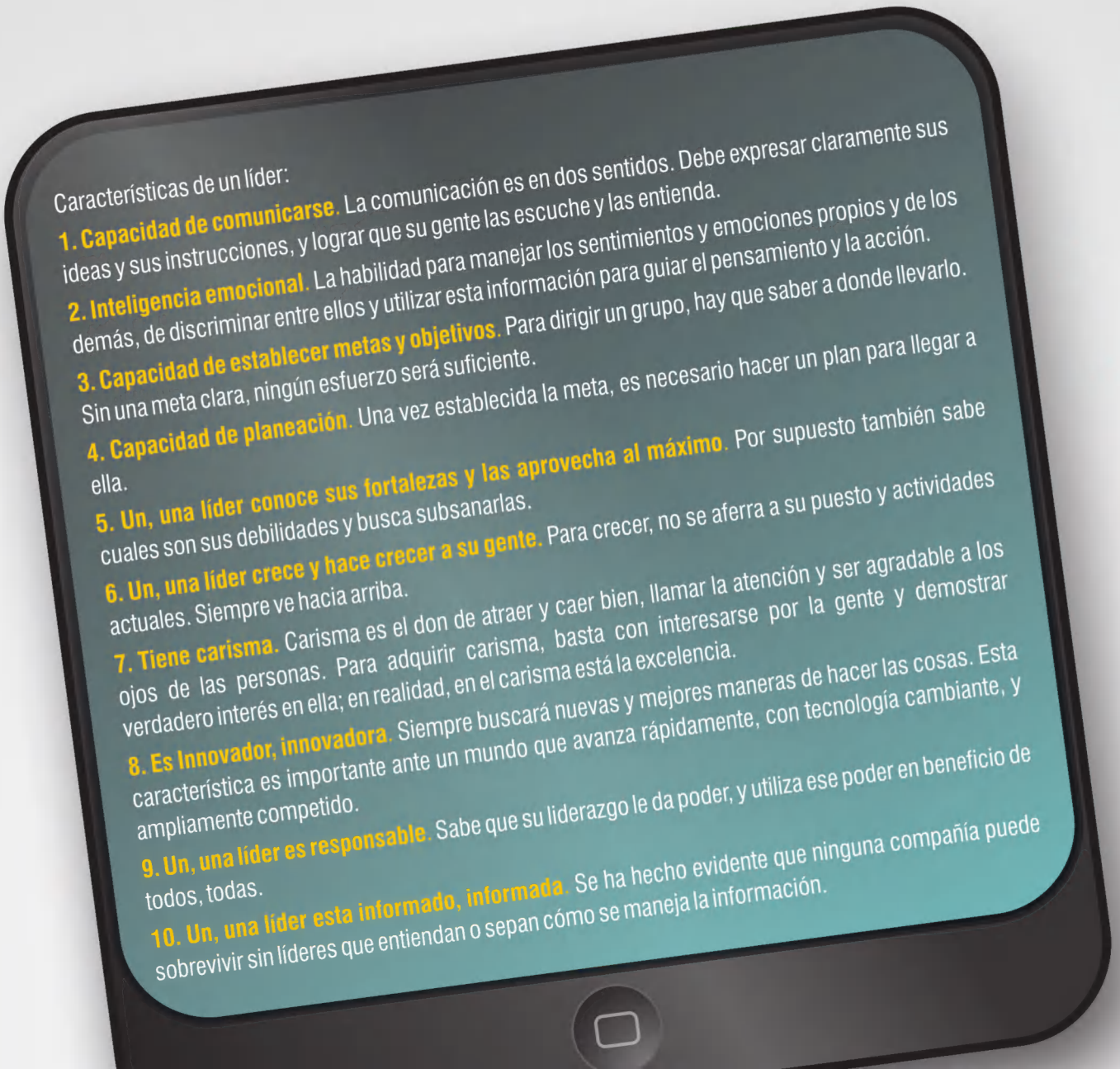
Tema
05

LIDERAZGO

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 las acciones o actividades necesarias para el cumplimiento de uno o varios objetivos.

Un, una **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.

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.



CUENTO *Las obras del reino.*

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...*

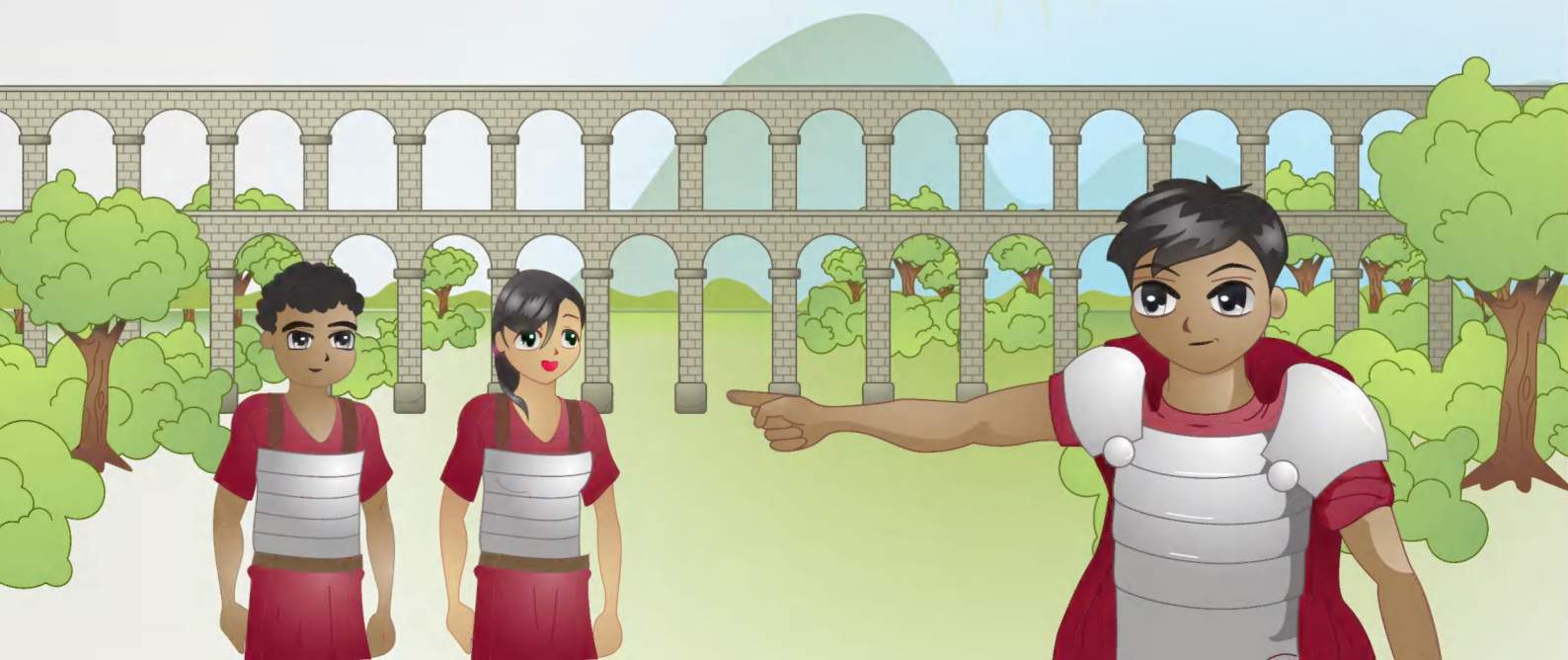
El rey, mirando a su hijo con cariño, respondió. - *Hijo mío, lo que dices es cierto. Tu hermano tuvo la iniciativa de modificar la obra para mejorarla; la sabiduría para proponer algo que mejoraría las vidas de todos y así convencer a los aldeanos de trabajar rápido y gratis; la valentía para enfrentarse 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.

Paso 01

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?



Tema
06

COMUNICACIÓN EFECTIVA

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

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

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 emisor y el receptor codifican de manera exitosa el mensaje que se intercambia, o sea que ambos 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.

En la comunicación efectiva es importante saber transmitir y comunicarse, como saber escuchar lo que nos transmiten los demás.





CUENTO *Los malos vecinos.*

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.

Éste 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 chanchos 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...

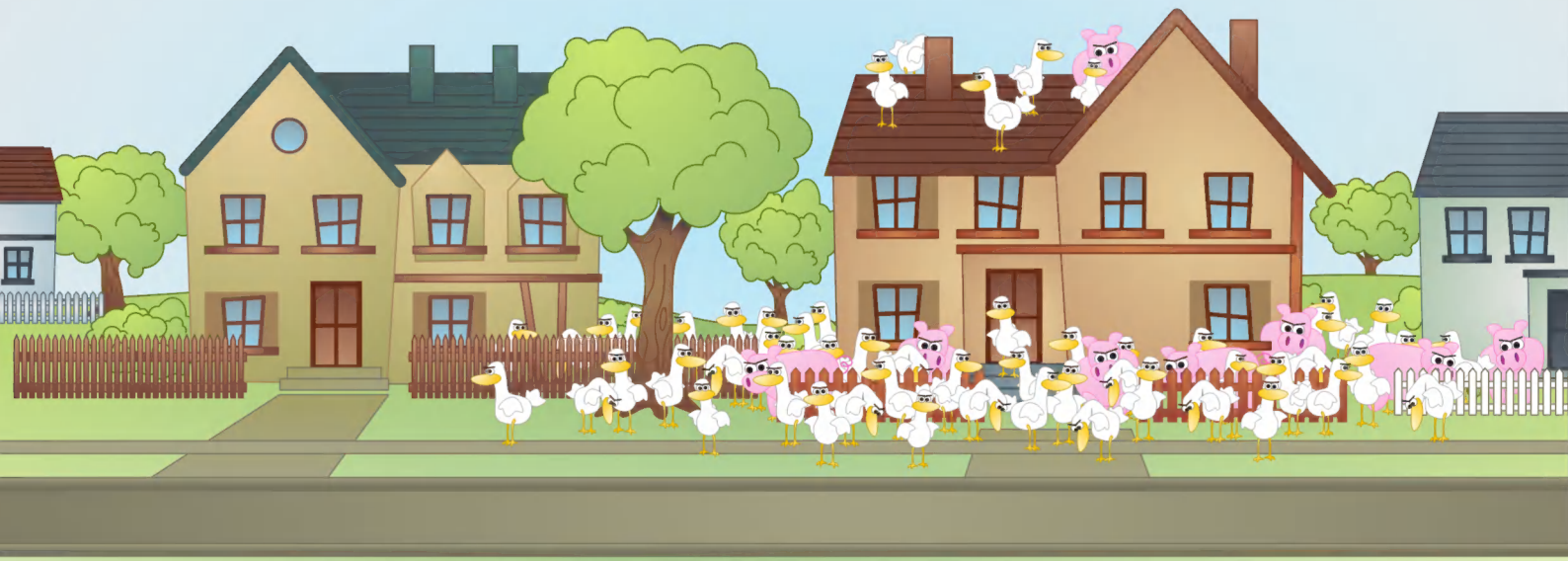
Ambos acabaron en el hospital, y se pasaron una buena temporada compartiendo habitación. Al principio no se dirigían la palabra, pero un día, cansados del silencio, comenzaron a hablar; con el tiempo, se fueron haciendo amigos hasta que finalmente, un día se atrevieron a hablar del incidente del papel. 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.

Paso 01

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?



Tema
06

SOY ASERTIVO

Cada uno de nosotros tiene un propio estilo de comunicación, algunos de estos estilos nos facilitaran las relaciones con los demás mientras que otros dificultarán la comunicación y el establecimiento de un buen vínculo personal con otras personas. Un adecuado estilo de comunicación es necesario para que el tutor y los estudiantes se comuniquen a lo largo del curso 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:

   - 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, evitando el frente a frente.
   - Evita el contacto físico al estrechar la mano y la suele dejar "muerta".
   - Movimientos nerviosos con manos y piernas.
   - Volumen de voz excesivamente bajo.
   - Entonación más bien monótona.
   - Fluidez verbal escasa, resultando el habla entrecortada.
   - Claridad. Deficiente.
   - Duración. Breve y a base de monosílabos.
   - 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:

   - 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.
   - 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.
   - Contenido. Críticas al comportamiento de los demás, y utilizan con frecuencia palabras y formas amenazadoras y expresiones malsonantes.
   - Atención personal. No suelen interesarse por sus interlocutores.
   - 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, que buscan en la comunicación plantear cuestiones que sean satisfactorias para todos, sin recurrir a manipulaciones ni fingimiento.

   Rasgos característicos:

   - Expresión facial amistosa y distendida.
   - Ojos. Miran directamente al interlocutor pero le dan descansos.
   - Sonríe con frecuencia.
   - Posición frente a frente manteniendo las distancias adecuadas.

- Gestos. Firmes y abundantes pero nunca amenazadores.
- 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 participantes.
- 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. Un estilo de comunicación denota una personalidad detrás del mismo y cuantos más datos tengamos de nuestro interlocutor, mejor le podremos conocer y adaptarnos para que la comunicación sea más exitosa y efectiva.

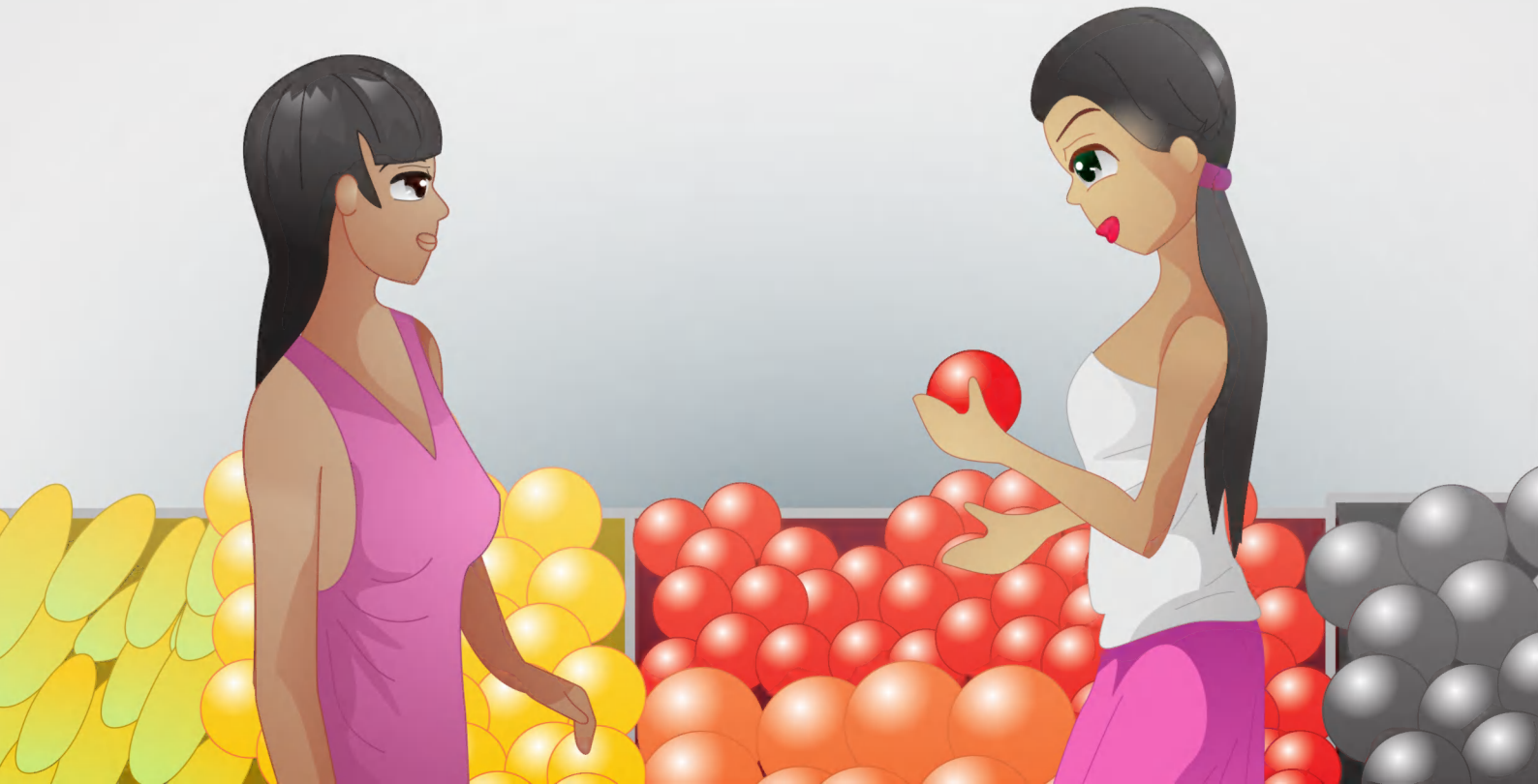
Paso 01

Responde de manera asertiva las siguientes frases:

1. ¿¡Cuánto tiempo más debo esperar para que me atiendan!?
2. Pareces tonto, ¿acaso no entendiste lo que te dije?
3. ¿Pero que me ha traído?, ¡yo no pedí esto! (restaurante)

Pasa a comunicación asertiva las siguientes preguntas que están en tipo agresivo y/o pasivo:

1. ¿¡Cuánto tiempo más debo esperar para que me atiendan!?
2. Pareces tonto, ¿acaso no entendiste lo que te dije?
3. ¿Pero que me ha traído?, ¡yo no pedí esto! (restaurante)



Tema
07

TRABAJO EN EQUIPO

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

CUENTO *Asamblea en la carpintería.*

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 sirve 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 había 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.

Paso
01

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?

Tema
07

OBJETOS PERDIDOS EN EL DESIERTO

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"

Paso
01

El objetivo es sobrevivir.

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.**

Tema
08

TOMA DE DECISIONES

Ustedes comienzan a enfrentar un conjunto de desafíos y tareas en su proceso de convertirse en adultos. 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.

Por ello 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 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 es necesario contar con 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 se 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 acudas a la orientación de una persona experta o con experiencia en el tema que corresponde a tu decisión y no dudes en consultar si lo necesitas.

CUENTO *El guardián.*

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?.

Paso 01

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?

Tema 08

EL REFUGIO

Paso 01

"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*



Tema
09

FODA PERSONAL

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 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".

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 demás?*
- *¿Qué creen los 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 demás?*
- *¿Qué creen los 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?
¿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.

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 anteriores.

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*

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

FORTALEZAS	*DEBILIDADES*	
- Honestidad - Creatividad - Responsabilidad - Capacidad de adaptarme a los cambios - Reconozco mis errores	- Inseguridad - Falta delegar tareas - Poca paciencia	*ANÁLISIS INTERNO*

OPORTUNIDADES	*AMENAZAS*	
- Diferentes trabajos que he tenido - La familia me apoya en mis decisiones	- Hay mucha competencia - Horarios de trabajo y condiciones (clima)	*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. Anota 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.

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*

Tema
09

FODA PERSONAL

CUENTO *La vaquita.*

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, una 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 que 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...*



ANÁLISIS.

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 que somos en realidad, que 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 qué **Oportunidades** (la historia no las explica) los hace prosperar.

Tema 09

MIS LOGROS

Paso 01

Escribe tres logros que hayan destacado más en tu vida. Por ejemplo:

- Participar en la organización de un acontecimiento de la escuela o comunidad.
- Pasar tiempo como voluntario de una ONG ayudando a los demás.
- 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.
- Cuidar bien a mis hermanos y hermanas cuando mis padres no pudieron.
- Ganar un concurso de dibujo, música, baile, etc. para el que me preparé mucho.
- Ayudar a un amigo, amiga a que estudie y termine su curso.
- Ganar un campeonato después de haber entrenado durante tiempo.
- Ayudar en las actividades de mi iglesia.

Tema 09

RECONOCIENDO MIS DEBILIDADES

Paso 02

Deberás priorizar tres debilidades que consideras que posees.

Si necesitas ayuda, puedes utilizar este listado orientativo de debilidades:

- Llego tarde a mis citas.
- No digo lo que pienso y acumulo todo el sentimiento dentro de mí.
- Soy impaciente.
- No puedo organizar mi tiempo y nunca termino mis tareas.
- Soy desorganizado, desorganizada y siempre pierdo mis cosas.
- Empiezo muchos trabajos a la vez.
- No escucho las ideas de los demás en un trabajo de grupo.
- Tengo tendencia a manejar un equipo de manera autoritaria.
- Me cuesta reconocer que no lo conozco todo y que no puedo hacer todo.
- No pregunto cuando no sé o no entiendo.
- Me cuesta trabajo recibir órdenes.
- Siempre suelo depender de mis compañeros, compañeras de trabajo para realizar mis actividades.
- Creo que siempre tengo la razón y que los, las demás son inferiores.
- Soy irresponsable.
- No pienso en las consecuencias antes de hablar.
- Soy muy sumiso, sumisa

Tema
10

EDUCACIÓN PARA LAS SEXUALIDADES

¿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 énfasis 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.

CUENTO *La primera vez.*

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.



Tema 11

LEYES PARA EL TRABAJO EN NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES DE BOLIVIA

(Ley Nº 548 del 17 de Julio de 2014)

DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA NIÑA, NIÑO Y ADOLESCENTE EN RELACIÓN AL TRABAJO

SECCIÓN I

PROTECCIÓN ESPECIAL

ARTÍCULO 126. (DERECHO A LA PROTECCIÓN EN EL TRABAJO)

I. Las niñas, niños y adolescentes tienen derecho a estar protegidas o protegidos por el Estado en todos sus niveles, sus familias y la sociedad, en especial contra la explotación económica y el desempeño de cualquier actividad laboral o trabajo que pueda entorpecer su educación, que implique peligro, que sea insalubre o atentatorio a su dignidad y desarrollo integral.

II. El Estado en todos sus niveles, ejecutará el Programa de Prevención y Protección Social para Niñas, Niños y Adolescentes menores de catorce (14) años en actividad laboral, con proyectos de protección social para apoyar a las familias que se encuentren en extrema pobreza.

III. El derecho a la protección en el trabajo comprende a la actividad laboral y al trabajo que se desarrolla por cuenta propia y por cuenta ajena.

ARTÍCULO 127. (ACTIVIDADES EN EL MARCO FAMILIAR)

I. Las actividades desarrolladas por las niñas, niños y adolescentes en el marco familiar y social comunitario, tienen naturaleza formativa y cumplen la función de socialización y aprendizaje.

II. El trabajo familiar y social comunitario no debe, en ningún caso, amenazar o vulnerar los derechos de las niñas, niños y adolescentes que lo realicen, ni privarlos de su dignidad, desarrollo integral y de disfrutar de su niñez y adolescencia, y escolaridad.

ARTÍCULO 128. (ACTIVIDADES COMUNITARIAS FAMILIARES).

I. Es la actividad de la niña, niño o adolescente, desarrollada conjuntamente con sus familias en comunidades indígena originarias campesinas, afrobolivianas e interculturales. Estas actividades son culturalmente valoradas y aceptadas, y tienen como finalidad el desarrollo de destrezas fundamentales para su vida y fortalecimiento de la convivencia comunitaria dentro del marco del Vivir Bien; construido sobre la base de saberes ancestrales que incluyen actividades de siembra, cosecha, cuidado de bienes de la naturaleza como bosques, agua y animales con constantes componentes lúdicos, recreativos, artísticos y religiosos.

I. Este tipo de actividades se desarrollan de acuerdo a normas y procedimientos propios, dentro del marco de la jurisdicción indígena originaria campesina, cuando no constituyan explotación laboral ni amenacen o vulneren los derechos de las niñas, niños y adolescentes.

ARTÍCULO 129. (EDAD MÍNIMA PARA TRABAJAR).

I. Se fija como edad mínima para trabajar, los catorce (14) años de edad.

II. Excepcionalmente, las Defensorías de la Niñez y Adolescencia, podrán autorizarla actividad laboral por cuenta propia realizada por niñas, niños o adolescentes de diez (10) a catorce (14) años, y la actividad laboral por cuenta ajena de adolescentes de doce (12) a catorce (14) años, siempre que ésta no menoscabe su derecho a la educación, no sea peligrosa, insalubre, atentatoria a su dignidad y desarrollo integral, o se encuentre expresamente prohibido por la Ley.

III. La solicitud deberá tener respuesta en el plazo de setenta y dos (72) horas computables a partir de su recepción, previa valoración socio-económica, y surtirá efectos de registro en el Sistema de Información de Niñas, Niños y Adolescentes-SINNA.

IV. El registro de la autorización para un rubro determinado podrá ser modificado a solicitud verbal de la o el interesado, sin necesidad de iniciar un nuevo trámite de autorización. Las Defensorías de la Niñez y Adolescencia, si fuere necesario, podrán solicitar una nueva valoración médica y psicológica.

SECCIÓN II

PROTECCIÓN EN LA ACTIVIDAD LABORAL Y EL TRABAJO

ARTÍCULO 130. (GARANTÍAS).

I. El Estado en todos sus niveles, garantizará el ejercicio o desempeño laboral de las y los adolescentes mayores de catorce (14) años, con los mismos derechos que gozan las y los trabajadores adultos.

II. La protección y garantías a las y los adolescentes mayores de catorce (14) años en el trabajo, se hace extensible a adolescentes menores de catorce (14) años, que excepcionalmente cuenten con autorización para realizar cualquier actividad laboral en las condiciones establecidas por las Defensorías de la Niñez y Adolescencia.

La actividad laboral o el trabajo por cuenta propia que desarrolle la niña, niño o adolescente de diez (10) a dieciocho (18) años, debe considerar la vigencia plena de todos sus derechos y garantías.

ARTÍCULO 131. (ASENTIMIENTO Y AUTORIZACIÓN).

I. La niña, niño y adolescente de diez (10) a dieciocho (18) años debe expresar y asentir libremente su voluntad de realizar cualquier actividad laboral o trabajo.

II. La empleadora o empleador está obligada u obligado a contar con permiso escrito de la madre, el padre, la guardadora o el guardador, la tutora o el tutor, según corresponda, mediante formulario emitido por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, que deberá ser autorizado por:

a. Las Defensorías de la Niñez y Adolescencia, para las y los trabajadores adolescentes por cuenta ajena de doce (12) a catorce (14) años; y

b. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, para las y los trabajadores adolescentes por cuenta ajena mayores de catorce (14) años.

III. Las Defensorías de la Niñez y Adolescencia, autorizarán la actividad laboral y el trabajo por cuenta propia de niñas, niños y adolescentes de diez (10) a dieciocho (18) años.

IV. En todos los casos, las Defensorías de la Niñez y Adolescencia, antes de conceder la autorización, deberán gestionar una valoración médica integral de las niñas, niños y adolescentes de diez (10) a dieciocho (18) años, que acredite su salud, capacidad física y mental para el desempeño de la actividad laboral o trabajo correspondiente.

ARTÍCULO 132. (DISPOSICIONES PROTECTIVAS LABORALES PARA LAS Y LOS ADOLESCENTES TRABAJADORES POR CUENTA AJENA).

I. El trabajo por cuenta ajena se desarrolla:

- **a.** Por encargo de un empleador;
- **b.** A cambio de una remuneración económica mensual, semanal, a destajo, o cualquier otra; y
- **c.** En relación de dependencia laboral.

II. Para garantizar la justa remuneración de la o el adolescente mayor de catorce (14) años, ésta no podrá ser menor a la de un adulto que realice el mismo trabajo, no podrá ser inferior al salario mínimo nacional, ni reducido al margen de la Ley. El salario de la o el adolescente trabajador siempre debe ir en su beneficio y en procura de una mejor calidad de vida.

III. La empleadora o el empleador debe garantizar las condiciones necesarias de seguridad para que la o el adolescente mayor de catorce (14) años desarrolle su trabajo.

IV. La empleadora o el empleador no podrá limitar su derecho a la educación, debiendo otorgar dos (2) horas diarias destinadas a estudio, que deberán ser remuneradas.

V. La empleadora o el empleador debe permitir a la o el adolescente trabajador, su participación en organizaciones sindicales y éstas no les podrán restringir el acceso a cargos dirigenciales de su estructura.

VI. La jornada de trabajo no podrá ser mayor a ocho (8) horas diarias diurnas y a cuarenta (40) horas diurnas semanales. El horario de trabajo no deberá exceder las diez (10) de la noche.

VII. La actividad laboral de las y los adolescentes menores de catorce (14) años autorizada por las Defensorías de la Niñez y Adolescencia, no podrá ser mayor a seis (6) horas diarias diurnas y a treinta (30) horas diurnas semanales.

ARTÍCULO 133. (DISPOSICIONES PROTECTIVAS PARA NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA).

I. El trabajo por cuenta propia es aquel que, sin formar parte de la actividad familiar ni social comunitaria, se realiza sin que exista una relación de subordinación ni dependencia laboral.

II. La madre, el padre o ambos, la guardadora o el guardador, la tutora o el tutor, deben garantizar a la niña, niño y adolescente trabajador o en actividad laboral por cuenta propia, el acceso y permanencia en el sistema educativo, un horario especial y las condiciones necesarias para el descanso, la cultura y el esparcimiento.

III. El horario de la actividad laboral para la niña, niño y adolescente de diez (10) a catorce (14) años por cuenta propia, no deberá exceder de las diez (10) de la noche.

IV. No podrá otorgarse ninguna autorización para la actividad laboral, cuando las condiciones en que se ejecute, sean peligrosas para la vida, salud, integridad o imagen de la niña, niño o adolescente por cuenta propia de diez (10) a catorce (14) años.

ARTÍCULO 134. (TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR).

I. Consiste en las labores asalariadas, propias del hogar efectuadas por adolescentes mayores de catorce (14) años; consistente en trabajos de cocina, limpieza, lavandería, aseo, cuidado de niñas o niños o adolescentes y asistencia.

II. La contratación de adolescentes asalariados del hogar, deberá ser propia de labores específicas o para una de las actividades concretas señaladas en el Parágrafo precedente; prohibiéndose la contratación para trabajos múltiples o la imposición de labores para las que no hayan sido contratadas o contratados.

III. En caso de la contratación de una persona adulta para trabajo asalariado del hogar que viva con uno o más de sus hijas o hijos en el domicilio de la o el empleador, queda prohibido el trabajo de éstas o éstos últimos.

IV. Este tipo de trabajo, se regulará conforme a las disposiciones pertinentes del presente Título y las leyes, siempre que se interpreten de acuerdo al interés superior de las niñas, niños y adolescentes.

ARTÍCULO 135. (PROHIBICIONES). Se prohíbe:

- **a.** La explotación laboral de niñas, niños o adolescentes, así como la realización de cualquier actividad laboral o trabajo sin su consentimiento y justa retribución;
- **b.** La contratación de la o el adolescente mayor de catorce (14) años para efectuar cualquier tipo de actividad laboral o trabajo fuera del país;
- **c.** La intermediación de enganchadores, agencias retribuidas de colocación, agencias de empleo u otros servicios privados similares para el reclutamiento y el empleo de las niñas, niños y adolescentes;
- **d.** La retención ilegal, compensación, así como el pago en especie;
- e. La realización de actividad laboral o trabajo nocturno pasada las diez (10) de la noche;
- **f.** Los traslados de las o los trabajadores adolescentes sin autorización de la madre, padre, guardadoras o guardadores, tutoras o tutores;
- **g.** La actividad laboral por cuenta ajena en horas extras para adolescentes menores de catorce (14) años, por estar en una etapa de desarrollo; y
- **h.** Otras que establezca la normativa vigente.

ARTÍCULO 136. (ACTIVIDADES LABORALES Y TRABAJOS PELIGROSOS, INSALUBRES O ATENTATORIOS A LA DIGNIDAD).

I. Se prohíben las actividades laborales y trabajos que por su naturaleza y condición sean peligrosos, insalubres o atentatorios a la dignidad de la niña, niño y adolescente, y aquellos que pongan en riesgo su permanencia en el sistema educativo.

II. Según su naturaleza, se prohíbe:

- **a.** Zafra de caña de azúcar;
- **b.** Zafra de castaña;
- **c.** Minería (como minero, perforista, lamero o dinamitero);
- **d.** Pesca en ríos y lagos (siempre que no sea en el ámbito familiar o social comunitario);
- **e.** Ladrillería;
- **f.** Expendio de bebidas alcohólicas;
- **g.** Recolección de desechos que afecten su salud;
- **h.** Limpieza de hospitales;
- **i.** Servicios de protección y seguridad;
- **j.** Trabajo del hogar bajo modalidad cama adentro; y
- **k.** Yesería.

III. Según su condición, se prohíbe:

a. Trabajo en actividades agrícolas (siempre que no sea en el ámbito familiar o social comunitario y no sean tareas acordes a su desarrollo);

b. Cría de ganado mayor (siempre que no sea en el ámbito familiar o social comunitario y no sean tareas acordes a su desarrollo);

c. Comercio fuera del horario establecido;

d. Modelaje que implique erotización de la imagen;

e. Atención de mingitorio fuera del horario establecido;

f. Picapedrería artesanal;

g. Trabajo en amplificación de sonido;

h. Manipulación de maquinaria peligrosa;

i. Albañilería (siempre que no sea en el ámbito familiar o social comunitario y no sean tareas acordes a su desarrollo); y

j. Cuidador de autos fuera del horario establecido.

IV. Otras prohibiciones que puedan especificarse mediante norma expresa.

V. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, deberá adecuar la lista de actividades laborales y trabajos peligrosos, insalubres o atentatorios a la dignidad e integridad de niñas, niños y adolescentes, periódicamente, al menos cada cinco (5) años, con la participación social de los actores involucrados.

VI. El Estado en todos sus niveles, establecerá una política y desarrollará un programa para la eliminación de las determinantes de actividades laborales y trabajos peligrosos, insalubres o atentatorios a la dignidad e integridad de niñas, niños y adolescentes.

ARTÍCULO 137. (SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS Y LOS ADOLESCENTES TRABAJADORES).

I. La o el adolescente trabajador tiene derecho a ser inscrito obligatoriamente en el Sistema de Seguridad Social y gozará de todos los beneficios, prestaciones económicas y servicios de salud, que brinda este Sistema, en las mismas condiciones previstas para los mayores de dieciocho (18) años, de acuerdo con la legislación especial de la materia. A tal efecto, la empleadora o el empleador deberá inscribir a la o el adolescente trabajador en el Sistema de Seguridad Social inmediatamente después de su ingreso en el empleo.

II. Las y los adolescentes que trabajan por cuenta propia, podrán afiliarse voluntariamente al Sistema de Seguridad Social. El aporte que corresponde a la o el adolescente trabajador será fijado considerando su capacidad de pago, para lo cual se tomará en cuenta necesariamente su particular situación económica.

III. Los Gobiernos Autónomos Departamentales y los Gobiernos Autónomos Municipales, son responsables de promover el diseño de planes destinados a orientar a las y los adolescentes trabajadores para que efectúen las aportaciones correspondientes al Sistema de Seguridad Social.

ARTÍCULO 138. (REGISTRO DE ACTIVIDAD LABORAL O TRABAJO POR CUENTA PROPIA O AJENA).

I. Las Defensorías de la Niñez y Adolescencia, tendrán a su cargo el registro de la autorización de las niñas, niños y adolescentes de diez (10) a catorce (14) años que realicen actividad laboral o trabajo por cuenta propia o cuenta ajena.

II. La copia del registro de las y los adolescentes trabajadores por cuenta ajena de doce (12) a catorce (14) años, deberá ser remitida al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, por las Defensorías de la Niñez y Adolescencia, a los efectos de la inspección y supervisión correspondiente.

III. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, tendrá a su cargo el registro de la autorización de las y los adolescentes mayores de catorce (14) años que realicen trabajo por cuenta ajena.

IV. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, los Gobiernos Autónomos Municipales, y las Defensorías de la Niñez y Adolescencia, garantizarán la gratuidad de todo el proceso de registro.

V. Los datos del registro serán remitidos mensualmente por las Defensorías de la Niñez y Adolescencia, y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, al Ministerio de Justicia e incorporados al Sistema de Información de Niñas, Niños y Adolescentes-SINNA.

ARTÍCULO 139. (INSPECCIÓN Y SUPERVISIÓN).

I. El Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social, a través de la Inspectoría del Trabajo, mediante personal especializado, efectuará inspecciones y supervisiones permanentes en los lugares de trabajo de las y los adolescentes, en áreas urbanas y rurales, para verificar que no exista vulneración de derechos laborales, en el marco de la normativa vigente.

II. Si en la inspección se evidencia la vulneración de derechos humanos, se deberá poner en conocimiento de las Defensorías de la Niñez y Adolescencia, para su restitución mediante proceso legal.

SECCIÓN III

INFRACCIONES AL DERECHO DE PROTECCIÓN EN RELACIÓN AL TRABAJO

ARTÍCULO 140. (INFRACCIONES).

Son infracciones al derecho de protección en relación al trabajo, las siguientes:

a. Contratar o lucrar con el trabajo de una niña o niño;

b. Contratar o lucrar con el trabajo de una o un adolescente menor de catorce (14) años, sin la autorización de la Defensoría de la Niñez y Adolescencia, prevista en este Código;

c. Contratar a la o el adolescente sin la debida inscripción en el registro de las y los adolescentes trabajadores;

d. Omitir la inscripción de la o el adolescente trabajador en el Sistema de Seguridad Social;

e. Contratar a la o el adolescente para alguno de los trabajos prohibidos en la normativa vigente;

f. Obstaculizar la inspección y supervisión efectuada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social;

g. Incumplir con la naturaleza formativa y condiciones establecidas para las actividades en el marco familiar o comunitario de niñas, niños y adolescentes o con la naturaleza de las actividades comunitarias familiares; y

h. Otras que vulneren el derecho de protección de niñas, niños y adolescentes en relación al trabajo.

Tema
11

EL CASO

Paso
01

Lee detenidamente “el caso” para empezar el juicio y actúa en función del rol que se te haya asignado por parte del facilitador, facilitadora.

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 tomó la decisión hace tiempo de contratar solo a hombres. Desde el primer momento todos los empleados están afiliados a la Caja Nacional 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.



Tema
12

EMPLEABILIDAD

Empleabilidad

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 empleador, la empleadora 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, en este caso tú. El empleador normalmente pregunta sobre tus estudios, experiencias pasadas, conocimientos generales, principales realizaciones, su personalidad, intereses profesionales, plan de carrera y experiencias salariales.

MODELO DE CURRICULUM VITAE

I. Datos personales:

Es primordial poner toda la información de contacto al inicio del CV. En esta sección coloca:

- Nombre y apellido
- Carnet de identidad
- Edad
- Dirección (Tiene que ser tu dirección actual)
- Teléfonos (Trata de colocar uno fijo y un celular)
- Correo electrónico (Asegúrate que sea un correo que muestre formalidad)

II. Resumen personal (opcional):

Señala la formación profesional / ocupación y las principales habilidades, experiencias o intereses, siempre en relación con el tipo de empleo que buscas, o con el puesto al que postulas. Si escoges no poner esa sección, tendrías que poner una sección al final sobre tus aptitudes profesionales.

Puedes hacerte esas preguntas: ¿Quién soy?: profesión, título, ocupación; ¿Qué sé?: experiencias; ¿Qué aportaría?: habilidades, cualidades personales o laborales; tus intereses por el empleo.

- Permite llamar la atención del lector y poner el enfoque en tus habilidades e intereses.
- Un perfil mal escrito puede causar una primera mala impresión y descalificarte.
- Debe ser corto. No más de cinco líneas.

III. Estudios realizados:

Aquí pones tus estudios, del más actual al más antiguo. Menciona los cursos o especialidades que has obtenido por estudios en institutos, universidades, etc. Siempre se resaltan los de mayor rango, entendiendo que una maestría tiene que aparecer en primer lugar por encima de la carrera universitaria. Cuando se cuenta con estudios superiores, no es necesario considerar los datos de los estudios secundarios y primarios, salvo que la enseñanza recibida esté directamente relacionada con el puesto al que se postula.

Por ejemplo: Un electricista que tiene estudios superiores pero también llevó una secundaria técnica donde le enseñaron y lo formaron en electricidad.

- Si estas todavía estudiando, poner entre paréntesis “estudiante de x semestre”.
- Si no has terminado la formación, coloca hasta dónde pudiste continuarla.

En esta sección tienes que poner:

- El nombre correcto del curso, carrera o especialidad que estudias.
- Grado y título obtenido.
- El nombre de la institución educativa y de la ciudad.
- Fecha del inicio y del fin de los estudios (mes y año).

IV. Otros estudios:

Aquí se anota todos los conocimientos adquiridos o capacitaciones recibidas relacionadas con el puesto al que se postula.

Incorpora aquellos cursos, talleres, seminarios que pienses pueden ser importantes para el puesto de trabajo que buscas. En esta sección debes colocar:

- Nombre del curso, taller, seminario, etc.
- Institución y ciudad
- Fecha del inicio y del fin de los estudios (mes y año).

Conocimientos informáticos

Haz un listado de los programas de computación que conoces, y el nivel de manejo de cada uno. Ej. Nivel intermedio de Word, Excel y Power Point.

Idiomas

¿Qué idiomas hablas además de español? Indica el nivel escrito y hablado que posees para cada uno.

V. Experiencia laboral

Esta parte es muy importante en tu CV y es la sección a la que el empleador va a prestar más atención. Es muy importante ser preciso y poner términos exactos. Se pone en orden cronológico inverso, del más reciente al más antiguo. Aquí se pueden incluir las prácticas profesionales.

En esta sección tienes que poner:

- Nombre exacto de la empresa y ciudad
- Titulo exacto del puesto ocupado (trabajo o practicas)
- Fecha del inicio y del fin del empleo (mes y año)
- Descripción de las tareas efectuadas, siempre considerando las que pide el puesto al que postulas, para adecuarla o enfocar más en un tema relevante.
- Escribir las responsabilidades de esa manera ("administración de...", "coordinación de…", "atención al…", "desarrollo de...", "servicio al...", "supervisión de…", "investigación sobre...", etc.)

VI. Otras experiencias (opcional):

Esta sección le permite al empleador conocer las ocasiones que has tenido de hacer trabajo voluntario, actividades realizadas en la escuela, barrio o en tu parroquia y otros lugares que hayan contribuido de alguna forma en tu formación personal y/o laboral. Puede ser interesante detallar las tareas que has hecho. (Ejemplos: organización de una exposición de fotos, organización de un campamento, de un campeonato o un concurso de danza…, participación en la organización juvenil del barrio, trabajo voluntario en una asociación de tu barrio, boyscout, etc.)

VII. Información adicional

En esta sección se pone toda la información adicional que no has podido incluir en tu CV y que pueden ser de interés para el puesto al cual postulas. Se puede mencionar licencia de conducir, actividades extracurriculares, pasatiempos, tipo de disponibilidad de tiempo y movilidad, flexibilidad para movilizarte geográfica y laboralmente.

Puedes incluir:

Cualidades y aptitudes personales

Si no has hecho un resumen al inicio de tu CV, puedes hacer resaltar las cualidades que te distinguirán de los otros candidatos. Tienes que pensar en las aptitudes, cualidades personales, habilidades que tienes y que pueden ser de utilidad para el puesto por el cual postulas. Te puedes preguntar si has desarrollado alguna capacidad relevante en tus estudios, tus trabajos (puedes retomar las notas de la sesión sobre el "autoconocimiento").

Vas a poder poner tus competencias en tu CV utilizando esos términos:

- Aptitud para… (Resolver problemas, organizar eventos)
- Capacidad para… (Trabajar bajo presión, hablar en público)
- Facilidad para… (Trabajar en equipo)

Logros

Puedes mencionar las realizaciones por las cuales estas muy orgulloso y que podría ser interesante dar a conocer al empleador. Puede estar relacionado a premios, reconocimientos o menciones. (Ejemplos: fui elegida brigadier, el empleado del mes, becas por ser mejor alumno o deportista).

Intereses

¿Será pertinente poner tus intereses en tu CV? La respuesta es ¡SI! Van a dar pautas al empleador sobre tu personalidad y qué te interesa fuera de la escuela y del trabajo. Tienes que poner tus intereses, pasatiempos que consideres que son importantes para el puesto que postules. Tus actividades extracurriculares permiten descubrir algunas actitudes, valores o hábitos valorados por el empleador. (Ejemplos: baile, teatro, costura, deporte, música, etc.)

VIII. Referencias Personales

Aquí se colocan los datos de personas que puedan dar fe de quiénes somos como persona, como trabajadores y lo que somos capaces de hacer. Generalmente se colocan a jefes anteriores, supervisores, profesores o personas que no son nuestros familiares.

- Es recomendable presentar tres referencias.
- Preferentemente de empleadores, otra opción son referencias académicas. Si no tienes mucha experiencia de trabajo, pueden ser profesores del colegio, entrenadores deportivos, responsables de una asociación donde te involucraste. No coloques a un familiar o amigo.
- Debes identificar el nombre y apellidos, el cargo y nombre de la organización y el teléfono, si es necesario también coloca horario en que pueden encontrar a esta persona.
- Asegúrate de que las personas señaladas tengan presente que las estás colocando como referencia (pregúntales si puedes dar su nombre antes de colocarlos como referencia) y tengan una opinión muy favorable de ti. También, es bueno mencionar el tipo de empleo donde postulas así se podrían preparar para relacionar tus cualidades con las tareas del empleo.

Tema
12

ELABORO MI CURRCULUM VITAE

I. DATOS PERSONALES

Nombre y Apellidos .....
Dirección .....
Teléfono .....
E-mail .....

II. RESUMEN *(máximo 5 líneas)*

(Quien soy: profesión, titulo, ocupación; ¿Que sé?: experiencias; ¿Qué aportaría?: habilidades, cualidades personales o laborales. Tus intereses por el empleo)

.....
.....
.....
.....
.....

III. FORMACIÓN ACADÉMICA

(indicando los estudios de nivel superior o los otros estudios que hiciste como especialidades, cursos técnicos, del más actual al más antiguo)

Periodo de estudio Nombre de la carrera técnica o universitaria.....
Institución Educativa .....
Título obtenido .....

Periodo de estudio Nombre de la carrera técnica o universitaria.....
Institución Educativa .....
Título obtenido .....

(Solo si no tienes estudios superiores)

Periodo de estudio Estudios segundarios .....
Institución Educativa .....

IV. CAPACITACIÓN *(talleres, cursos cortos, seminarios)*

(Quien soy: profesión, titulo, ocupación; ¿Que sé?: experiencias; ¿Qué aportaría?: habilidades, cualidades personales o laborales. Tus intereses por el empleo)

Periodo de estudio (meses y años) Nombre del Curso.....
Institución Educativa .....

Periodo de estudio (meses y años) Nombre del Curso.....
Institución Educativa .....

V. EXPERIENCIA LABORAL

(Puesto, prácticas pre-profesionales, institución, lugar, fecha, responsabilidades. Empezar las descripciones de las tareas con verbos en infinitivo).

Periodo laboral
(meses y años)

Puesto .....
Institución/ empresa en la que trabajó .....
Responsabilidades (funciones) .....

Periodo laboral
(meses y años)

Puesto .....
Institución/ empresa en la que trabajó .....
Responsabilidades (funciones) .....

VI. OTRAS EXPERIENCIAS *(trabajo voluntario con asociaciones, barrio, escuelas)*

Periodo
(meses y años)

Cargo .....
Institución/Organización .....
Responsabilidades .....

Periodo
(meses y años)

Cargo .....
Institución/Organización .....
Responsabilidades .....

VII. INFORMÁTICA *(Indicando nivel básico/usuario/avanzado y programas que domina)*

(Si has tomado cursos se puede incluir en la sección OTROS ESTUDIOS U OTRAS CAPACITACIONES)

.....

VIII. IDIOMAS *(Indicando el nivel)*

Idioma ..... Nivel (Básico / Intermedio / Avanzado) .....
Idioma ..... Nivel (Básico / Intermedio / Avanzado) .....

IX. INFORMACIÓN ADICIONAL

(logros, reconocimientos, premios, cualidades y aptitudes, intereses, etc.) (opcional)

.....
.....
.....

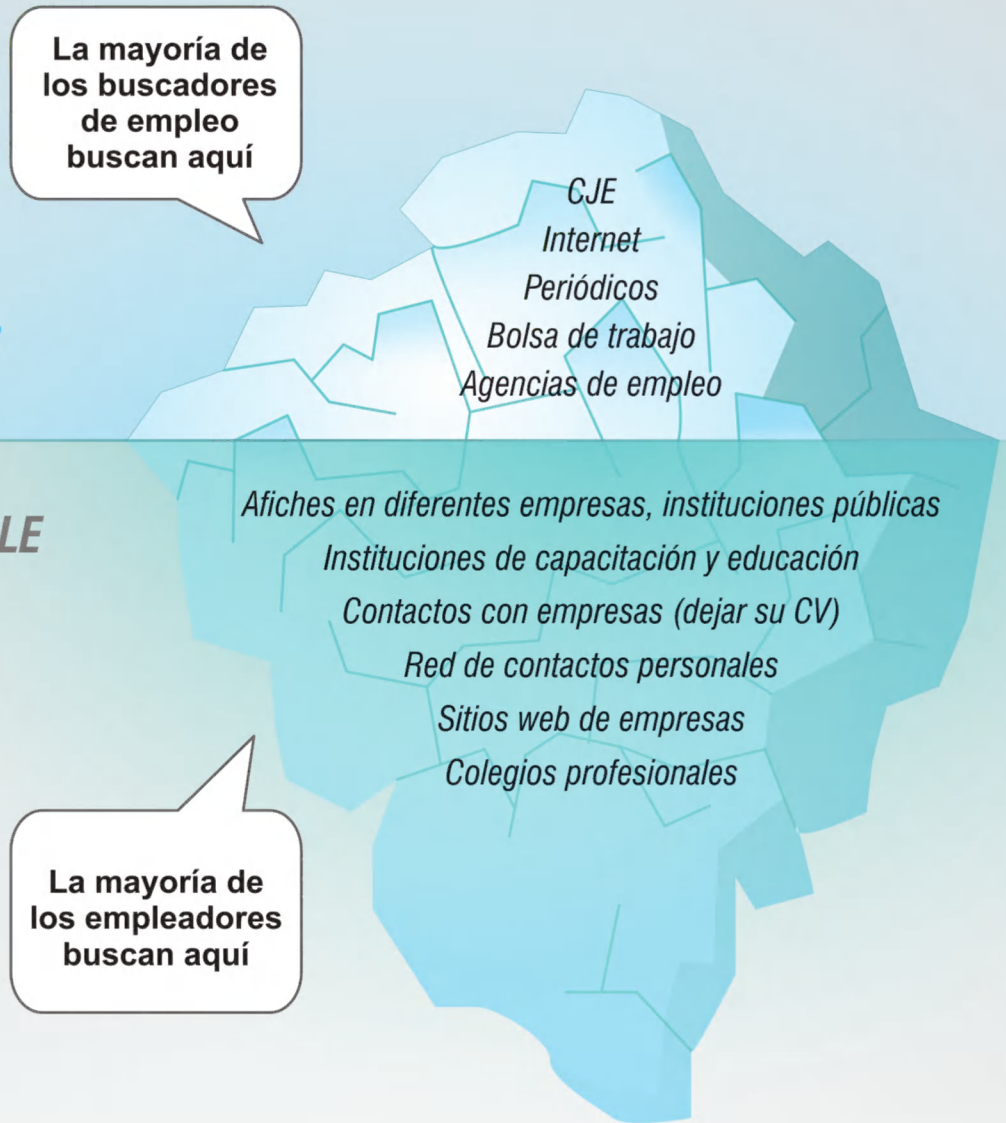
X. REFERENCIAS *(Indicando el nivel)*

1. Nombre y apellido .....
   Cargo .....
   Contactos .....

2. Nombre y apellido .....
   Cargo .....
   Contactos .....

Tema
12

EL ICEBERG DEL MERCADO LABORAL



Paso
01

Responde a las siguientes preguntas tal como lo harías el día de tu entrevista:

1. ¿Cuál es su mejor cualidad y sus fortalezas para el trabajo?
2. ¿Cuál es su mayor debilidad?
3. ¿Cuánto desea ganar usted?
4. ¿Por qué se retiró de su último empleo?
5. ¿Por qué le gustaría trabajar en esta empresa? ¿Qué podría aportar a nuestra empresa?
6. ¿Cómo se ve de aquí a 5 años?
7. ¿Por qué tendría que escogerle a usted frente a otros candidatos?
8. ¿Cuáles son los mejores y peores aspectos de su último empleo?

Tema
12

PAUTAS PARA UNA ENTREVISTA DE TRABAJO

Antes de la entrevista:

- Buscar información sobre la empresa (sector al que pertenece, tamaño de la organización, productos y servicios, descripción y título del puesto y de qué manera podría contribuir a ella).
- Ordenar "mentalmente" nuestra trayectoria personal, es decir, experiencias laborales relacionadas al puesto, actividades realizadas, logros obtenidos y educación recibida. Puede ayudar repasar el currículum vitae.
- Hacer una revisión de nuestras habilidades, intereses personales y aspectos a mejorar, además de preparar argumentos para sustentarlos en caso sea necesario.
- Prepararnos para responder las preguntas más frecuentes, así nuestras respuestas serán las más adecuadas.
- Preparar nuestra presentación personal: vestimenta, cabello, uñas, zapatos limpios y aseo.
- Al llegar a la empresa, tomarnos un tiempo de relajación, hacer ejercicios de respiración, etc.
- Mantener una actitud respetuosa en todo momento.

Durante la entrevista:

- Ser puntual.
- Saludar al entrevistador estrechando su mano al presentarnos y despedirnos.
- Apagar el celular.
- No fumar ni antes ni durante la entrevista. El olor de humo se impregna y puede incomodar.
- Mantener el contacto visual, ya que ello demuestra interés.
- Mantener una postura erguida. No poner los codos sobre la mesa. Evitar gestos que delaten nerviosismo.
- Evitar el lenguaje informal. Hablar de manera clara, segura y pausada.
- Resaltar las competencias personales e interés de trabajar en la empresa u organización.
- Hablar a título personal: "Yo logré…", "Yo me encargué de…" No contar lo que hicieron sus compañeros.
- Realizar preguntas, si se tuviera dudas, sólo al final de la entrevista.
- Al final, plantear la posibilidad de llamar al evaluador para conocer los resultados del proceso de selección.
- No iniciar preguntando sobre el aspecto remunerativo o preguntarlo al final.

Después de la entrevista:

- Autoevaluar nuestro desempeño en la entrevista: qué respondimos bien, cómo lo hubiéramos hecho mejor.
- Esperar unos días o semanas por el resultado de la selección. Es conveniente llamar en la fecha aproximada en que nos informaron que saldrían los resultados para conocerlos, pero sin insistir demasiado.
- Si el resultado de la selección es negativo, se recomienda enviar una breve carta de agradecimiento a la persona que realizó la entrevista por la atención recibida, además de aprovechar la oportunidad para ponernos a disposición de la empresa para futuros requerimientos.
- Continuar buscando nuevas oportunidades de trabajo, enviando nuestro currículum vitae.
- Si nos dan una respuesta positiva y tenemos el trabajo, demostrar que somos muy buenos trabajadores para mantenernos en la empresa.

Tema
13

PROYECTO DE VIDA

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, 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 y otras 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 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 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 medio y recursos para alcanzarlas.

CUENTO *Construyendo una catedral.*

¿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

- ¿Cuál es el objetivo de las actividades diarias que ustedes realizan?
- ¿Cuál es "su catedral" o lo que es lo mismo, sus proyectos, sus sueños y/o sus metas?



Tema
13

MI PROYECTO DE VIDA

¿Qué Meta quiero lograr?	¿Para qué quiero lograr esta Meta?	¿Cómo lograré esta Meta?
1	1	1
2	2	2
3	3	3
4	4	4
5	5	5

¿Qué recursos necesito para lograr esta Meta?	Actividades para cumplir esta Meta	Plazos o fechas para cumplir esta Meta
1	1	1
2	2	2
3	3	3
4	4	4
5	5	5

Taller de Habilidades Sociales

Fichas del, la participante

***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

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

El taller que van a disfrutar se trata de aprender a manejar mejor sus Habilidades Sociales, pero…

¿Qué son las Habilidades Sociales?

Las habilidades sociales son el conjunto de competencias que desarrolla una persona para expresar sus sentimientos, deseos, opiniones o derechos, de un modo adecuado y que le permiten afrontar con éxito determinadas situaciones. Es la destreza para relacionarnos con las personas y con nuestro entorno.

Los profesionales que desarrollan sus habilidades sociales aprenden a comunicarse de una forma más adecuada, consiguiendo: mostrar desacuerdo con decisiones concretas; realizar peticiones determinadas; expresar opiniones opuestas y diferentes; discutir de forma constructiva; etc. Además, al desarrollar las habilidades sociales los, las adolescentes adquieren pautas para persuadir e influir positivamente en los, las demás, consiguiendo sus objetivos y propósitos.

¿Para qué sirven?

Trabajar nuestras habilidades sociales nos dará seguridad facilitando nuestras relaciones con las personas que conforman nuestro entorno.

Nos dará la posibilidad de iniciar y mantener una conversación, de expresar nuestros sentimientos, opiniones y nos será muy útil a la hora de afrontar un conflicto con seguridad.

En definitiva las habilidades sociales nos ayudarán a alcanzar un mayor número de éxitos personales en nuestras relaciones con los, las demás siempre respetando los derechos de la otra parte.

¿Qué ocurre si no tenemos de habilidades sociales?

- Podemos tener limitaciones a la hora de comunicarnos con otras personas.
- Tendremos problemas para realizar actividades sencillas por nuestra cuenta.
- Seremos incapaces de expresar nuestros sentimientos
- Y… podemos entrar en conflicto con nuestra familia o amigos, amigas por ser incapaces de dar solución a determinadas situaciones.

¿Por qué la gente no es habilidosa socialmente?

Aunque es en la infancia donde aprendemos en mayor medida a relacionarnos con los, las demás, es un proceso continuo durante toda la vida. Las razones por las que una persona puede no ser habilidosa socialmente:

- La persona nunca las ha aprendido porque o bien no ha tenido un modelo adecuado o bien no hubo un aprendizaje directo. Pongamos el ejemplo de alguien que se crió en una casa muy rígida donde la única opinión válida fue la del padre. Posiblemente nunca aprendió a expresar su opinión ante un tema concreto y sienta ahora mayor temor a hacerlo.
- Las habilidades sociales pueden perderse por falta de uso, largos periodos de aislamiento, o por perturbaciones cognitivas o afectivas, y además se deben de readaptar en función de las costumbres sociales donde la persona este inmersa.

¿Por qué es tan importante un buen manejo de las habilidades sociales?

Como podemos observar, el tema de las habilidades sociales se encuentra presente en nuestra vida diaria, ya sea tanto por la presencia de éstas como por su ausencia, tanto en ambientes familiares, laborales, como entre amigos, amigas. Aprender y desarrollar estas habilidades en uno mismo, una misma es fundamental para conseguir unas relaciones óptimas y satisfactorias con los, las demás.

Son numerosos los beneficios que obtendremos con su puesta en práctica, como conseguir que no nos impidan lograr nuestros objetivos, saber expresarnos y tener en cuenta los intereses, necesidades y sentimientos ajenos, obtener aquello que queremos, comunicarnos satisfactoriamente con los, las demás y facilitar una buena autoestima, entre otros.

MANEJO DE LAS FICHAS DEL, LA PARTICIPANTE

El presente material es una herramienta de fácil manejo para llevar a cabo el taller de Habilidades Sociales en el que se trabajaran diferentes temas y se utilizarán fichas para el desarrollo de los mismos.

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. Se llevará a cabo la presentación de los, las participantes a través de dinámicas de presentación y confianza y se les explicará el concepto de trabajo.

2. Autoconocimiento. Se trabajarán los logros, cualidades y puntos a mejorar, que les ayudarán a conocerse mejor.

3. Autoestima. Trabajarán sus valores, emociones y su propia imagen que los ayudará a valorarse más y "quererse".

4. Motivación. Identifican sus sueños, objetivos y deseos de superación, buscan un sentido a su futuro laboral y a nivel personal.

5. Liderazgo. 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 trabajaremos habilidades sociales que favorecen nuestra comunicación y las relaciones interpersonales.*

6. Comunicación efectiva. Para mejorar la comunicación verbal y no verbal y aprender a escuchar y hacerse entender de una forma adecuada.

7. Trabajo en equipo. Comprenden la importancia de trabajar en equipo y las estrategias necesarias para que ese trabajo sea efectivo.

8. Toma de decisiones. Aprenden estrategias para resolver posibles problemas que puedan vivir tomando las decisiones adecuadas en cada caso.

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

10. Derechos laborales del adolescente. Aprenden y se empoderan de sus derechos y deberes laborales y conocen la realidad sobre la situación laboral de los adolescentes en Bolivia.

11. Sexualidades. Conocen las enfermedades de transmisión sexual y como llevar adelante una sexualidad sana y adecuada sin riesgos y sin dudas.

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

12. Empleabilidad. Aprenden a hacer un curriculum vitae, dónde buscar trabajo y cómo deben presentarse en una entrevista de trabajo.

13. Proyecto de vida. Elaboran su proyecto de vida en base a todo lo trabajado durante el taller, sobre todo su FODA personal.

Cada tema se identifica por las pestañas laterales y en cada uno se contará con un número de fichas que serán el material que requerirán para todo el taller.

El facilitador, la facilitadora les indicará el tema que deben buscar y el nombre de la ficha que deberán usar en ese momento. **¡No deberán utilizar esas fichas hasta que se lo indiquen!**

Al final del material cuentan con hojas para escribir y para dibujar, que también serán necesarias para trabajar durante todo el taller. El facilitador, facilitadora le indicará cuándo deben utilizarlas, sino deberán quedarse sin uso hasta que sea necesario (no las utilicen en otras actividades porque este material ha sido elaborado para este taller y todas las fichas y hojas de apoyo han sido elaboradas para el caso y podría llegar a faltarle material si no se ha utilizado adecuadamente). Y también tienen un pequeño diccionario de apoyo de palabras que tal vez no conoces, así que puedes ayudarte de él para comprender mejor los contenidos del taller y de las fichas.

Este material está hecho por y para ustedes y, una vez finalizado el taller, podrán utilizarlo como deseen y conservarlo para ayudarse a si mismos, mismas o para ayudar a otros compañeros, otras compañeras que necesiten apoyo en sus habilidades sociales.

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