



GUÍA DE HABILIDADES BLANDAS

CUADERNO DE CONCEPTOS

Coordinador Solidar Suiza Bolivia: Martín Pérez Bustamante

Elaboración de material: Equipo Programa Laboral Solidar Suiza

Edición: Equipo de Comunicación Solidar Suiza

Revisión: Flavia Arduz Rejas

Diseño y Diagramación: Lucía Bellot

Ilustración: Adriana García Herbaz

2023

ÍNDICE



	Pág.		Pág.
I- Introducción	5	Unidad 5: Género y empleo juvenil	55
II- Programa Educativo	9		
Unidad 1: Autoconocimiento, autoestima y resiliencia	19	Género	59
Habilidades blandas	22	Cultura patriarcal	60
Autoestima	25	Estereotipos de género	62
Resiliencia	27	Violencia por razones de género	63
Unidad 2: Comunicación asertiva	29	Micromachismos	65
Modelo ABC	32	Brechas de desigualdad de género	66
Enfoque de las causas de emociones y conductas	32	División sexual del trabajo	68
El pensamiento racional e irracional	33	Trabajo productivo y trabajo reproductivo	69
Los pensamientos y creencias racionales	34	Espacio público y espacio privado	70
Asertividad	35	Prevención	71
Comunicación	38	Autonomía económica de las mujeres	72
Unidad 3: Toma de decisiones y liderazgo	41	Unidad 6: Empleo digno	77
Toma de decisiones	43	Contexto	79
Unidad 4: Trabajo en equipo y liderazgo	47	El desafío: empleo digno para una vida digna	80
Liderazgo y participación juvenil	50	Derechos laborales con perspectiva de género	82
Trabajo en equipo	51	Contrato laboral	82
		Jornada laboral	83
		Vacaciones	83
		Remuneración económica	83
		Seguridad social	84
		Embarazo	84

	Pág.		Pág.
Inmovilidad laboral	85	Posibles preguntas en la entrevista	102
Despido	85	Preguntas generales	102
Sindicalización	86	Preguntas sobre la formación	103
Plan de vida - Planificación	88	Preguntas sobre la experiencia laboral	103
La importancia de la resiliencia en la búsqueda de empleo digno	91	Preguntas sobre el empleo al que se postula	104
Unidad 7: Utilizando herramientas prácticas	93		
Curriculum vitae	95		
Elementos generales	95		
Tipos de curriculum vitae	96		
Carta de presentación	97		
Partes de la carta	97		
Recomendaciones útiles para la redacción de la carta	98		
Formularios de postulación	98		
Pruebas psicométricas	99		
Entrevista de trabajo	100		
Recomendaciones antes de asistir a la entrevista	100		
Recomendaciones al momento de la entrevista	101		
Forma de expresarse en una entrevista	101		
Actitudes en una entrevista	101		
Lo que no se debe hacer en una entrevista	102		

I. INTRODUCCIÓN



La presente guía ha sido diseñada específicamente para facilitadoras y facilitadores, para que quienes la utilicen puedan guiar y acompañar a las y los jóvenes en el desarrollo de sus habilidades blandas, a través de herramientas que abordan el autoconocimiento, la comunicación asertiva, la toma de decisiones, el liderazgo, la resiliencia, la adaptabilidad, el trabajo en equipo y la igualdad de género, aspectos esenciales para su crecimiento personal y profesional, y serán útiles a la hora de buscar un empleo o llevar adelante un emprendimiento.

Creemos firmemente que el empleo digno es el pilar fundamental que sustenta una vida digna. Un empleo digno implica que las y los jóvenes tengan acceso a oportunidades laborales que respeten sus derechos, proporcionen ingresos adecuados y seguridad social, así como garanticen condiciones de trabajo seguras. También comprendemos que contar con un empleo digno va más allá de la mera exigencia; implica que las y los jóvenes estén debidamente preparadas y preparados, sean responsables y posean las habilidades necesarias para ofrecer lo mejor de sí en sus empleos.

En ese marco, desde Solidar Suiza, consideramos que la corresponsabilidad y el diálogo social (entre públicos, privados y ciudadanía) son fundamentales para un empleo digno. Trabajamos con un enfoque integral que no solo aborda las condiciones laborales, sino que también se centra en la autonomía de las y los jóvenes, ayudándoles a desarrollar las habilidades blandas que les permitirán no solo encontrar empleo, sino también prosperar en sus trayectorias profesionales y personales.



Ponemos nuestra atención y apoyo en las y los jóvenes, que pueden ser agentes de cambio y la fuerza motriz de la innovación y el progreso. Reconocemos la importancia de apoyar a las madres jóvenes, quienes enfrentan desafíos adicionales al buscar equilibrar sus responsabilidades de cuidado - de sus hijas e hijos-, con sus aspiraciones personales y laborales. Por ello, esta guía está diseñada para fortalecer tanto a jóvenes (hombres y mujeres), como a madres jóvenes, brindándoles herramientas para fortalecer sus habilidades blandas necesarias para prosperar en el mundo laboral y en la vida cotidiana.

La malla curricular y las herramientas de esta guía han sido validadas a través de la colaboración de jóvenes de diferentes municipios, como Sacaba (de Cochabamba), Macapaca y Achocalla (ambos de La Paz), su participación activa y sus aportes han enriquecido el contenido de la misma. Además, esta guía se basa en más de 10 años de trabajo continuo en Empleo Juvenil, y su versión anterior permitió que más de 100 jóvenes participen y se formen en el marco del Proyecto Ch'ama Wayna (Fuerza Joven, en aymara) en el municipio de Viacha. Este proceso de larga data ha sido actualizado de acuerdo a las necesidades actuales y los nuevos modelos de empleo, reflejo de una realidad cambiante.

Te invitamos a explorar esta guía y a utilizarla en tu trabajo de facilitación. Con la combinación de actividades prácticas y respaldos teóricos, encontrarás una herramienta poderosa para guiar a las y los jóvenes en su camino hacia un empleo digno para una vida digna.



II. PROGRAMA EDUCATIVO



1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROGRAMA EDUCATIVO

El programa educativo de desarrollo de habilidades blandas para el mejoramiento de oportunidades de acceso a empleo digno es, fundamentalmente un instrumento metodológico dirigido a las y los facilitadores de procesos educativos. Tiene como objetivo central, coadyuvar en el desarrollo de habilidades blandas en jóvenes hombres y mujeres, que participen en el proceso educativo.

En la actualidad, las habilidades blandas están reconocidas como un factor fundamental que potencia el desempeño de las personas en su ámbito de trabajo. El hecho de que las empresas o instituciones empleadoras tengan personal que conoce o tiene un manejo técnico amplio, profundo y detallado de las características de una determinada disciplina (*habilidades duras*), no es suficiente por sí mismo para garantizar el éxito de una empresa u organización. **En este contexto, aspectos como la integración rápida y efectiva a un determinado entorno de trabajo, la orientación hacia resultados, el liderazgo, el trabajo en equipo, la capacidad de adaptación y aprendizaje o la respuesta ante entornos de incertidumbre o rápidamente cambiantes, se han constituido en elementos vitales para el desarrollo organizacional.**

Por otro lado, las y los jóvenes debido a limitaciones relacionadas a su reducida experiencia laboral, en combinación con mercados laborales competitivos y altamente cambiantes, necesitan herramientas concretas que le ayuden a sobrellevar las condiciones que tiene el mercado laboral. En este escenario, las habilidades blandas son un elemento facilitador clave para allanar la búsqueda laboral, tanto en la búsqueda de trabajo como en la inserción a una fuente laboral.

Como herramienta educativa, el Programa está orientado a facilitadoras/es con experiencia en la implementación de procesos educativos; especialmente a través de la utilización de técnicas de dinámicas de grupos participativas y vivenciales. La combinación de la experiencia de la o el facilitador, unida con la propuesta metodológica del Programa, potenciará su capacidad en el logro de los objetivos y resultados esperados. En caso de facilitadoras/es que recién incursionan en este tipo de procesos, la recomendación es acompañar de manera más minuciosa y detallada el proceso educativo; desde la revisión del material, la comprensión de las instrucciones, el propio proceso educativo y, en algunos casos, la revisión y ampliación de sus propios referentes teórico – metodológicos.

Estructuralmente, el Programa contiene el marco teórico – metodológico que le da sustento, la descripción de las diferentes actividades, las formas de evaluación y los contenidos de respaldo, que garantizan la calidad de las actividades propuestas e incluidas en este material didáctico.



En su concepción, el programa educativo pretende convertirse en un instrumento legible, ya que quien facilite encontrará en el texto todos los elementos necesarios para su implementación; desde la descripción organizativa (recomendaciones a la facilitación, unidades temáticas, esquemas de la estructura de proceso), hasta los complementos o material necesario para llevar adelante el proceso educativo. En la descripción de las actividades se ha buscado homogeneizar la presentación; de ahí que se haya optado por la identificación de cada actividad, las competencias que ayuda a desarrollar, los materiales y la estructura de la propia actividad, desde la formulación de la instrucción hasta el cierre de la misma.

Operativamente, los recursos materiales, técnicos y tecnológicos son de bajo costo y fácilmente accesibles, de manera que no se constituyan en un interferente en su implementación. Los contenidos de respaldo ocupan pocas páginas y con la información mínima necesaria que debería manejar quien facilita.

El contenido de esta publicación está dividido en cuatro bloques articulados entre sí. El primero, corresponde a la parte formal del proceso educativo (*actividades iniciales y finales*); el segundo, es el área del trabajo de las habilidades blandas como tal (*unidades 1 a 4*); el tercero, es el bloque de género, muestra los problemas que sufren las mujeres para acceder a un empleo, por su condición femenina (*Unidad 5*); y el cuarto bloque, en el que se trabajan herramientas concretas de empleabilidad (*Unidades 6 y 7*).

2. CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA EDUCATIVO

Las características del Programa educativo, desde los objetivos hasta las recomendaciones para la implementación son:

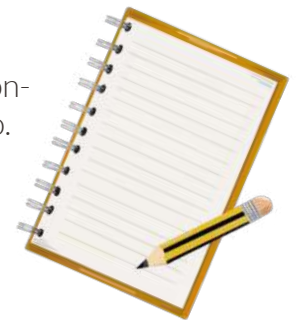
2.1. OBJETIVOS DEL PROGRAMA

A. OBJETIVO GENERAL:

Brindar herramientas para desarrollar conocimientos y habilidades “blandas” en las y los jóvenes, que contribuyan a mejorar y fortalecer el desarrollo personal y las oportunidades para acceder a un trabajo digno.

B. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

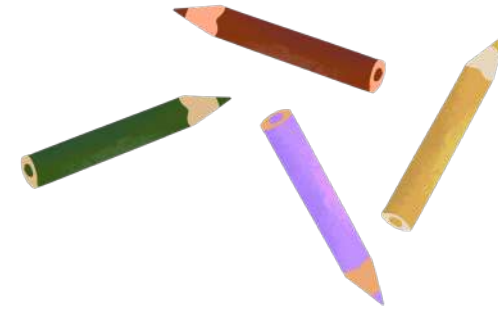
- Reconocer y explorar las posibilidades para mejorar la autoestima.
- Practicar una comunicación asertiva en el relacionamiento con los demás.



- Desarrollar y practicar competencias para la toma de decisiones autónomas, responsables y creativas.
- Reconocer potencialidades en el ejercicio del liderazgo y el trabajo en equipo.
- Implementar el enfoque de género y conocer las brechas laborales entre mujeres y hombres.
- Elaborar un plan para el empleo digno con las competencias aprendidas en el Proceso educativo.
- Uso de herramientas para la búsqueda de un empleo digno.

2.2. UNIDADES TEMÁTICAS.

- **Unidad 1:** Autoconocimiento, autoestima y resiliencia.
- **Unidad 2:** Comunicación asertiva.
- **Unidad 3:** Toma de decisiones y liderazgo.
- **Unidad 4:** trabajo en equipo y liderazgo.
- **Unidad 5:** Género y empleo juvenil.
- **Unidad 6:** Empleo digno.
- **Unidad 7:** Herramientas prácticas.



3. MARCO METODOLÓGICO

El Programa educativo, responde a diferentes características metodológicas y le dan sustento y consistencia al proceso educativo. En ese sentido, los aspectos que se detallan a continuación deben ser tomados en cuenta por los facilitadores, en función de que los objetivos, técnicas, formas de evaluación y el proceso en su generalidad han sido diseñados desde esta perspectiva. Se presentan a continuación, los siguientes enfoques:

3.1. ENFOQUES PEDAGÓGICOS.

Hacen referencia a los pilares teórico – metodológicos sobre los cuales se basa y desarrolla el proceso educativo. Cada uno de los enfoques aporta un tipo de perspectiva sobre el cual se deben organizar y desarrollar las actividades, además de establecer los canales de interacción con el grupo de trabajo.

3.2. ENFOQUE COGNITIVO COMPORTAMENTAL

Este enfoque permite desarrollar el proceso educativo dentro de un marco multidimensional, que va desde lo individual a lo social. Recupera el aprendizaje generado por las técnicas grupales, a través de la articulación de los componentes emocionales, conductuales y de pensamiento, relacionados con el entorno

social.

3.3. ENFOQUE CONSTRUCTIVISTA.

Propone “el aprendizaje” como una construcción, donde cada persona construye de manera activa su realidad a través de la experiencia, en la cual el sujeto además atribuye valor y significado a aquellas experiencias que desde su perspectiva poseen mayor relevancia o son más significativas.

3.4. ENFOQUE SISTÉMICO.

Propone y provee al trabajo, la visión de totalidad, donde se destaca la importancia de las relaciones que se establecen entre los diferentes componentes de un todo, en este caso los/las integrantes del grupo, sus estructuras individuales, incluyendo la de los/as facilitadores/as, a través de quienes es posible explicar la totalidad, en este caso, de la dinámica del grupo.

3.5. ENFOQUE BASADO EN COMPETENCIAS.

Este enfoque busca que las y los participantes desarrollen competencias, a través del proceso educativo. Competencias que les permitan saber hacer y saber actuar entendiendo lo que se hace en el marco de las habilidades blandas y su relación con el empleo digno.

4. CONSIDERACIONES PARA LA FACILITACIÓN DEL PROCESO EDUCATIVO

El proceso educativo es un proceso de formación integral con el que se adquiere, desarrolla, actualiza y perfecciona conocimientos, habilidades, competencias y actitudes, para mejorar el desempeño en las diferentes áreas de la vida, en este caso las oportunidades de jóvenes para acceder a un empleo digno. En ese sentido, las y los facilitadores, deben tener en cuenta los elementos que se sugieren en los siguientes párrafos y que pueden ser asumidos como referentes prácticos para la facilitación porque ayudan a perfilar metodológicamente el proceso educativo. Especialmente, deben tenerse en cuenta, los aspectos relacionados con la descripción de qué es un taller y el uso y valor de las técnicas de dinámica de grupos; así como la lectura de grupo, como herramienta de trabajo para la facilitación.



4.1. CONDICIONES DE OPERACIÓN.

El trabajo en el taller plantea sus propios desafíos y condicionantes; generalmente relacionados con el número de participantes con los que se trabaja (en lo posible que no excedan a 30 personas); la disposición del espacio y los recursos didácticos disponibles para que los participantes aprendan haciendo. En ese contexto, es importante, para quienes facilitan, tener el mayor control posible de estas variables; esto requerirá un esfuerzo adicional de su parte, que va desde la capacidad de improvisación ante imprevistos, hasta la incorporación de recursos didácticos no especificados en las técnicas descritas. La mejora de las condiciones de trabajo dependerá de la creatividad de quien facilita, su capacidad lúdica y de las relaciones que establezca con los y las participantes.

4.2. EL TALLER COMO MODALIDAD DE TRABAJO

La modalidad del trabajo educativo es el taller, caracterizado por la apertura de espacios de análisis, reflexión y resolución de problemas sobre una temática específica y con objetivos definidos. Su desarrollo incluye la utilización de técnicas y actividades participativas, buscando estimular la creatividad, habilidades y capacidades de las y los participantes de manera recíproca.

4.3. TÉCNICAS DE DINÁMICA DE GRUPOS

Las técnicas son instrumentos, medios o actividades organizadas, que facilitan el proceso de construcción y aprendizaje conjunto. El objetivo de las técnicas es viabilizar la construcción del conocimiento y/o el desarrollo de habilidades que realizan, de manera diferenciada, mujeres y hombres.

Es importante destacar tres elementos: el primero, el error habitual que se comete al referirse a las técnicas como dinámicas. Aunque son totalmente diferentes, debiendo utilizarse el referente de técnica. El segundo, entender la técnica como un medio, no como una finalidad; es decir, el objetivo de la o el facilitador no es aplicar la técnica, sino generar aprendizaje, de ahí que también deba comprenderse que la técnica no es mágica, es el movimiento (dinámica) grupal que genera el que podrá



llevar a los resultados perseguidos. El tercero, la técnica permite que, quien facilite, se convierta en un integrante más del grupo.

4.4. TÉCNICA VIVENCIAL

Es un medio o instrumento, donde la persona es la principal protagonista en el proceso de aprendizaje. Permite aproximarse a la experiencia individual y experiencia grupal, a través de la interacción entre la persona con ella misma y su entorno.

4.5. ESTRUCTURA DE LA TÉCNICA

Cada técnica está compuesta esencialmente por tres partes:

- **Introducción:** corresponde a la formulación de las instrucciones. Dependiendo del tipo de técnica que se utilice y el nivel de esta; debe tenerse especial cuidado con el manejo del espacio, tonos de voz y proximidad física con los y las participantes.
- **Desarrollo:** corresponde a la inserción del grupo en la dinámica sugerida por la técnica, es la etapa de aplicación como tal. Es la etapa de mayor riqueza para el facilitador o facilitadora, en cuanto se obtienen los elementos de mayor significancia para el análisis o discusión. Este proceso exige del facilitador o facilitadora, un mayor nivel de atención, a través de la observación, escucha y seguimiento



al desempeño del grupo.

- **Cierre:** se concluye el movimiento generado por la técnica, se elaboran conclusiones respecto al tema o temas que se haya abordado; se reconcilian las emociones generadas. Se puede priorizar aspectos de tipo analítico y de discusión o de carácter emotivo y afectivo. Se debe equilibrar el movimiento del grupo.

4.6. DINÁMICA GRUPAL

Es el movimiento resultante de las interacciones de las personas que componen un grupo y que tiene influencia sobre cada persona y sobre el grupo en general, a partir del uso de un reactivo específico, en este caso la técnica utilizada.

4.7. GRUPO, CARACTERÍSTICAS Y MANEJO.

Puede entenderse el grupo como un ente dinámico y articulado y en el que fluyen relaciones, mensajes, historias, de las cuales quien facilita no está excluido. Sería un error, concebir el grupo simplemente como un conjunto de individuos en situación pasiva, donde existe alguien que enseña (*facilitador*) y otro que aprende (*participante*). El taller propone al grupo una relación más igualitaria, donde cada quien trae un tipo de conocimiento, incluido el facilitador y donde el aprendizaje se construye de manera conjunta, con el aporte de todos y todas las participantes.

4.8. LECTURA DE GRUPO

Es la interpretación que se realiza sobre el estado general de un grupo. Para ello, hay que recopilar la información de las y los participantes, mediante varias técnicas; como la observación y la formulación de preguntas indagatorias.

4.9. FACILITACIÓN

Son los procesos y funciones que permiten que un grupo de personas trabajen en torno a un objetivo común, de modo eficiente (*haciendo buen uso del tiempo y recursos*), efectivo (*dirigida a la acción*) y agradable (*creando un clima de confianza y colaboración*).

4.10. RASGOS DEL FACILITADOR O FACILITADORA

Algunos rasgos generales de quienes facilitan procesos educativos son:

- Habilidad para decir las cosas en forma precisa, concisa, clara, directa y respetuosa: esto incluye la utilización del lenguaje refrescante, uso de metáforas, congruencia entre las palabras, el movimiento corporal y los gestos, ser breve y conciso/a, hacer observaciones sobre el tema.
- Habilidad para apoyar la transformación de los imaginarios y constructos de la estratificación social, género y de etnia.
- Capacidad de ser parte del colectivo o grupo, asumiéndose no como un sujeto externo que enseña, mide y califica; sino como alguien que comparte saberes y experiencias.
- Habilidad para potenciar diálogos intraculturales e interculturales.
- Habilidad para enfocar en la orientación del “aquí y el ahora”.
- Sensibilidad, hacia el grupo y hacia uno o uno mismo.
- Contacto con las propias emociones y expresión auténtica de estas.
- Habilidad para diferenciar entre lo observado y lo interpretado.
- Habilidad para ayudar a los otros y otras para obtener algún significado de su experiencia.
- Habilidad para darse cuenta de dónde está situada la gente en un momento dado.
- Habilidad para enfrentar y aceptar situaciones emocionales que se dan entre uno/a mismo/a y los/as otros/as.
- Habilidad para presentarse uno/a mismo/a en forma atractiva sin necesidad de una presencia carismática.
- Habilidad para preguntar antes de suponer.
- Respeto para aquellos que son significativamente diferentes.
- Darse cuenta de los aspectos trascendentales y creativos de su trabajo.
- Capacidad de reconocer las diferencias de género en cuanto a necesidades e intereses, de hombres y mujeres y dar respuestas de acuerdo a las mismas.
- Habilidad para hacer notar y trabajar sobre las diferencias de género que se expresan en cada una de las temáticas trabajadas.





UNIDAD 1: AUTOCONOCIMIENTO, AUTOESTIMA Y RESILIENCIA



El desarrollo de la Unidad 1, tiene actividades que tienen el propósito de que las y los participantes reconozcan las características de una sana autoestima, los factores que la afectan y algunas acciones personales para mejorarla, con la finalidad de entenderla como un factor potenciador para quienes asistan al proceso educativo

La autoestima es la evaluación del autoconcepto y procede de los sentimientos de la persona acerca de todo lo que es. **El autoconcepto, es el conjunto de elementos que una persona utiliza para describirse a sí misma.** La autoestima, está basada en la combinación de la información objetiva (*habilidades, características y cualidades presentes y ausentes*) y *la evaluación subjetiva (el valor que una persona le otorga)* de dicha información.

Cuando hablamos de autoestima no podemos decir que es algo estático sino dinámico, que lo vamos desarrollando a lo largo de nuestra vida y que puede verse afectado por diferentes circunstancias, por ejemplo, el haber pasado por experiencias de abandono, fracaso o rechazo, puede afectar la manera en cómo nos vemos y valoramos a nosotras o nosotros mismos

Desde la perspectiva de las habilidades blandas, la autoestima, es un elemento vital, en cuanto ella permite hacer frente a situaciones negativas, situaciones de conflicto o situaciones de evaluación del desempeño laboral, por ejemplo. **Lo importante en términos de autoestima, es que la persona aprenda a evaluar sus características personales, sus características como trabajador (habilidades y capacidades), su desempeño (el nivel de cumplimiento de sus funciones y el logro de resultados asignados).** La evaluación de uno mismo, debe estar basada en pruebas reales, tratando de identificar las fortalezas y limitaciones, sin autocondenarse, sino orientándose a las soluciones o mejora de las características individuales de trabajo, que en algunos casos se traducen en la necesidad de actualización, cursos de capacitación o elementos que ayuden a mejorar el rendimiento laboral.

La presente guía contiene algunas pautas para el fortalecimiento de la autoestima en las y los jóvenes, tomando en cuenta diferentes variables que pueden afectar como el origen étnico, afectividad, patrones de crianza, eventos traumáticos, condición económica y social, discriminación, discapacidad, y otros.

La resiliencia es la capacidad que una persona tiene para superar situaciones adversas. Esta capacidad es necesaria debido a que en la búsqueda de empleo y en el ámbito laboral, es inevitable enfrentarse a situaciones que puedan causarnos malestar. Por esta razón, es importante que aprendamos a ser resilientes: tener una buena gestión de emociones para evitar que caigamos en la frustración.

OBJETIVO: Reflexionar sobre la importancia del autoconocimiento, autoestima y resiliencia para conseguir un empleo digno.

CONTENIDOS TEMÁTICOS - UNIDAD 1

HABILIDADES BLANDAS

Las habilidades blandas o sociales (soft skills) son un conjunto de destrezas, capacidades y aptitudes vinculadas con la inteligencia emocional, necesarias en una persona para relacionarse y comunicarse con otras personas y que le permiten integrarse y desempeñarse mejor en un trabajo y en sus relaciones personales.

Por ejemplo, la autoestima, comunicación, personalidad asertiva, trabajo en equipo, adaptabilidad, flexibilidad, proactividad, iniciativa, liderazgo, toma de decisiones, creatividad, entre otras.

Por cada 100 personas contratadas, 13 fracasan o abandonan el trabajo durante el periodo de prueba y un tercio se marca antes de cumplir el año para cambiar esta realidad, se evaluará a las y los candidatos desde un mayor foco de inteligencia emocional para conocer sus aspectos potenciales de comportamiento, por lo que es preciso potencializar las habilidades blandas de las y los jóvenes.

La mejor forma de comprender lo que son las habilidades blandas es compararlas con las habilidades duras. En este marco, **las habilidades blandas son las que tienen que ver con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos; son una combinación de habilidades sociales, de comunicación, autoconocimiento, de acercamiento a los demás y otros factores que hacen que una persona pueda conseguir sus objetivos; de esta manera contribuyen al desenvolvimiento de la persona dentro de su ámbito de trabajo.** Mientras que las habilidades duras son todo el conocimiento académico curricular obtenido durante el proceso formativo formal (*escuela, universidad, instituto, etcétera*) o los requerimientos formales y técnicos para realizar una determinada actividad profesional, servicio, etcétera. (*Medicina, metal mecánica, ingeniería*)

No es la carrera u oficio, sino el conocimiento que nos habilita para trabajar en ella, etcétera.

Para comprender las connotaciones y el significado de las habilidades blandas es necesario comprender el contexto de su surgimiento, que tiene que ver fundamentalmente con las demandas del mercado de trabajo (*empleadores, empresas, etcétera*), que actualmente además de conocimientos técnicos relacionados a un área laboral específica, esperan que la persona cuente con competencias que faciliten su incorporación, desenvolvimiento e interacción efectiva con quienes se encuentran en su entorno de trabajo. Estas habilidades potenciarían la productividad y fortalecerían el desarrollo de las empresas.

Es necesario también considerar los avances tecnológicos y su inserción en todos los espacios de la actividad



humana, que demandan cada vez menos acciones mecánicas, rutinarias y lineales, y procesos más bien interconectados, articulados y de complejidad diferente, donde el trabajador debe asumir una posición distinta, no solamente asociada a su capacidad técnica, sino fundamentalmente a su capacidad de adaptación, resolución y propuesta. Así los trabajadores deben ajustarse a este contexto, que demanda de ellos habilidades diferentes a las de la anterior generación. Es en este marco que cobran visibilidad y vigencia las llamadas habilidades blandas, como potenciadoras de las habilidades duras (*habilidades técnicas específicas*).

Queda claro que las habilidades blandas tienen que ver con características individuales inherentes a las personas, que van más allá de sus capacidades técnicas y que atraviesan transversalmente los comportamientos de los individuos, es decir, se encuentran presentes y se manifiestan en los diversos comportamientos laborales de los empleados.

En este contexto, su evaluación e identificación demandará de las organizaciones, otras herramientas y mecanismos de evaluación, comparativamente con los destinados a la evaluación de las habilidades duras.

Otro elemento que destaca es su vinculación con las habilidades sociales, no solo para la interacción con otros trabajadores y trabajadoras, sino también con los clientes y potenciales clientes, es decir, implica las capacidades de relacionamiento en el ámbito interno y externo de la empresa o espacio de trabajo.

Finalmente, comparativamente con las habilidades duras, las habilidades blandas se encuentran relacionadas a una forma diferente de contribuir al desarrollo de la empresa, toda vez que contribuyen a conformar mejores climas organizacionales, desarrollo del liderazgo, proactividad y creatividad de los empleados, contribuyendo de esta manera a la productividad y rendimiento.

No existe una perspectiva consensuada respecto a qué tipo de habilidades constituyen las habilidades blandas o cuál es su clasificación, así estas pueden incluir:

- Trabajo en equipo, planificación, comunicación, bilingüismo, búsqueda y procesamiento de información, análisis y síntesis.
- Habilidades de comunicación, pensamiento crítico o estructurado, creatividad, orientación al conocimiento, liderazgo, habilidad de comunicación, valores éticos y habilidad para trabajar en equipo.
- Comunicación en general, ética, gestión del tiempo, organización, comunicación escrita, trabajo en equipo, etiqueta de negocios, diversidad, servicio al cliente, resolución de problemas, pensamiento crítico, comunicación oral y liderazgo.



Por su parte, Hales clasifica las habilidades blandas en cuatro tipos:

1. El pensamiento crítico y habilidades para resolver problemas
2. Habilidades de comunicación
3. Habilidades de colaboración
4. Creatividad e innovación.

Así mismo Singer realiza la siguiente clasificación de habilidades blandas:

1. **Genéricas o Conductuales:** requeridas por cualquier tipo de trabajo, entre las que destacan habilidades interpersonales, integridad, proactividad e iniciativa, confiabilidad y predisposición a aprender.
2. **Básicas o Esenciales:** se adaptan al tipo de cargo o de industria, destacan: comunicación asertiva, trabajo en equipo, adaptabilidad y flexibilidad, orientación al servicio y creatividad.
3. **Técnicas o Funcionales:** específicas a la descripción del cargo a desempeñar, tales como manejo de conflictos, conformación de equipos, entrenamiento y tutoría de supervisados, motivación y apoyo a supervisados, emprendimiento y desarrollo de redes sociales.

En todo caso, las habilidades de comunicación, pensamiento orientado a la resolución de problemas, liderazgo y trabajo en equipo, se constituyen en habilidades esenciales dentro del campo de las habilidades blandas.

A manera de síntesis podemos decir que en el contexto actual relacionado a la empleabilidad y espacios laborales, no se puede prescindir de las habilidades blandas, las cuales son complementarias a las habilidades duras.

Enfocándonos en la posibilidad de articular las diferentes clasificaciones que existen sobre habilidades blandas, podemos decir, que las de mayor relevancia son:

a. Habilidades sociales y de comunicación, que permiten interactuar con otras personas relacionadas al ámbito de nuestro trabajo y facilitan la integración al entorno laboral.



b. Creatividad, adaptación y resolución de problemas (las mismas que contribuyen al logro de los objetivos del trabajador en relación a su puesto de trabajo, la optimización del uso de los recursos disponibles para el desarrollo de las actividades laborales y el incremento de la productividad y alcance de metas propuestas.

c. Trabajo en equipo y liderazgo, habilidades que contribuyen a trabajar de manera articulada y potencian la capacidad de lograr resultados óptimos.

d. Pensamiento crítico, honestidad, integridad y adaptabilidad, en muchas fuentes laborales se requiere trabajadores con capacidad de analizar y evaluar la consistencia de los hechos, sean correctos en su actuar y sepan adaptarse rápidamente a las diferentes situaciones o puestos de trabajo.

e. Blogs, web, manejo de internet, este tipo de cosas posicionan a las y los jóvenes como expertos en el tema, más aún si manejan temas que a los empleadores les interesan.

f. Hobbies, este es uno de los cambios más radicales en los empleadores. Hoy en día les interesa y es bastante lógico, saber qué haces en tu tiempo libre.



AUTOESTIMA

Abordar el tema de la autoestima no es sencillo, debido a que existen múltiples formas de interpretarla y comprenderla, dependiendo de la perspectiva que se utilice, además de las concepciones generalizadas que tienen la mayor parte de las personas, que se resume en “quererse a sí mismo”. Existe la creencia de que quien tiene un alto nivel de autoestima, es prácticamente una persona invencible o superior a otras, sin considerar que la autoestima es más bien un resultado de nuestro accionar, los resultados que obtenemos de este y la forma en que valoramos estos resultados.

Para clarificar estos aspectos, revisamos en los párrafos posteriores algunos aspectos vinculados a la autoestima.

La autoestima es la evaluación del auto concepto y procede de los sentimientos de la persona acerca de todo lo que es. El auto concepto, es el conjunto de elementos que una persona utiliza para describirse a sí misma. La autoestima, está basada en la combinación de la información objetiva (*habilidades, características y cualidades presentes y ausentes*) y la evaluación subjetiva (*el valor que una persona le otorga*) de dicha información.

Otro elemento fundamental para comprender la autoestima, es “*el ideal de uno mismo*”, que es la imagen de la persona acerca de lo que le gustaría ser, en relación a los atributos o características que le gustaría tener.

La comparación entre la evaluación que hacemos de nosotros mismos (*de nuestras habilidades, características, etcétera*) y el ideal que tenemos de nosotros/as mismos/as, es la que determina el nivel de la autoestima. De esta comparación y sus resultados, dependerá si nuestra autoestima es alta o baja.

Se considera que tener una alta autoestima es tener una visión saludable de “si mismo/a”, alguien que acepta de modo realista sus defectos, pero sin tomar una postura excesivamente crítica. Una persona con una autoestima positiva se evalúa de forma positiva y está satisfecho/a de sus aptitudes. Sentirse satisfecho de sí mismo/a no quiere decir que no desee ser diferente en algunos aspectos, por el contrario la persona intenta mejorar sus áreas insatisfactorias.

Una persona con una baja autoestima muestra a menudo una actitud positiva ficticia, en un intento desesperado de demostrar a los demás y a ella misma, que es una persona adecuada. O posiblemente se retraiga por miedo a relacionarse con los y las demás. Porque teme que a la larga le rechacen. Una persona con baja autoestima es esencialmente una persona que no halla aspectos de sí misma de los que sentirse orgullosa.

En el caso de los y las jóvenes podrían tomarse en cuenta cinco áreas, para definir su autoestima (*global = integradora de las cinco áreas*):

El área social, abarca los sentimientos de uno mismo en cuanto a la amistad. En este ámbito puede considerarse si los y las demás le tienen simpatía, si tienen en cuenta sus ideas, si le incluyen en diferentes actividades, si se siente satisfecho/as de sus interacciones con otros/as jóvenes.



El área académica, trata de la evaluación de sí mismo/a como estudiante. No es solamente una valoración de la aptitud y éxito académico, en función de que todos/as los/as estudiantes podrían destacarse. En lugar de esto, la persona elige o valora si “*es lo suficientemente bueno*”.

El área familiar, refleja sus propios sentimientos como miembro de la familia. Implica si se siente valorado al interior de su familia, si siente que se valoran sus aportes, si se siente seguro/a del afecto que le brindan sus padres y hermanos.

La imagen corporal, es la combinación del aspecto y las capacidades físicas. La autoestima en esta área se basa en la satisfacción que se tiene respecto a cómo es y actúa su cuerpo.

La autoestima global, es la valoración general de uno/a mismo/a y se basa en la evaluación de todas sus áreas. En síntesis podríamos decir que la autoestima es el resultado de la diferencia entre la percepción de uno/a mismo/a (*la visión objetiva*) y el ideal de uno/a mismo/a (*aquello que la persona valora, lo que le gustaría ser*). Un alto nivel de diferencia produce una baja autoestima, mientras que una diferencia mucho menos marcada es indicativa de una alta autoestima.

La autoestima positiva, es el factor central en la adecuada adaptación emocional, la cual se encuentra relacionada con un proceder más satisfactorio y estable, en su generalidad en diferentes áreas de la vida, lo que en el caso de los y las jóvenes podría ayudarles a afrontar o evitar problemas actuales y futuros.

En términos laborales la autoestima es vital en el entorno laboral, en cuanto permite afrontar situaciones de evaluación de desempeño, situaciones negativas (*ausencia de logro de resultados, climas laborales adversos*) pero fundamentalmente desarrollarse al trabajador en cuanto fortalece la capacidad de autoevaluación, orientado a las personas hacia el aprendizaje permanente y la mantención de una perspectiva positiva aún en situaciones difíciles, toda vez que la autoestima se construye a través del hacer y del construir permanente.

RESILIENCIA

La vida está llena de desafíos, obstáculos y momentos difíciles que todos enfrentamos en algún momento. Pero, ¿qué es lo que nos permite superar estos momentos y salir más fuertes? La respuesta es la resiliencia. **La resiliencia es una habilidad importante que todos podemos desarrollar para enfrentar las adversidades de la vida con coraje y determinación.**

Imagina la resiliencia como un superpoder que vive dentro de ti. Cuando te enfrentas a una situación difícil, como un fracaso académico o una amistad que se rompe, la resiliencia te permite adaptarte, aprender y seguir adelante. No se trata de evitar las emociones difíciles, sino de aprender a manejarlas y convertirlas en una fuente de fortaleza.

La buena noticia es que la resiliencia no es algo con lo que naces, sino una habilidad que puedes cultivar y desarrollar a lo largo de tu vida. Una forma de hacerlo es a través del apoyo de personas cercanas y seres queridos: Hablar con amigos y familiares sobre tus problemas y preocupaciones puede ser un gran alivio. También es importante cuidar de ti mismo a través de una dieta equilibrada, ejercicio y descanso adecuado.

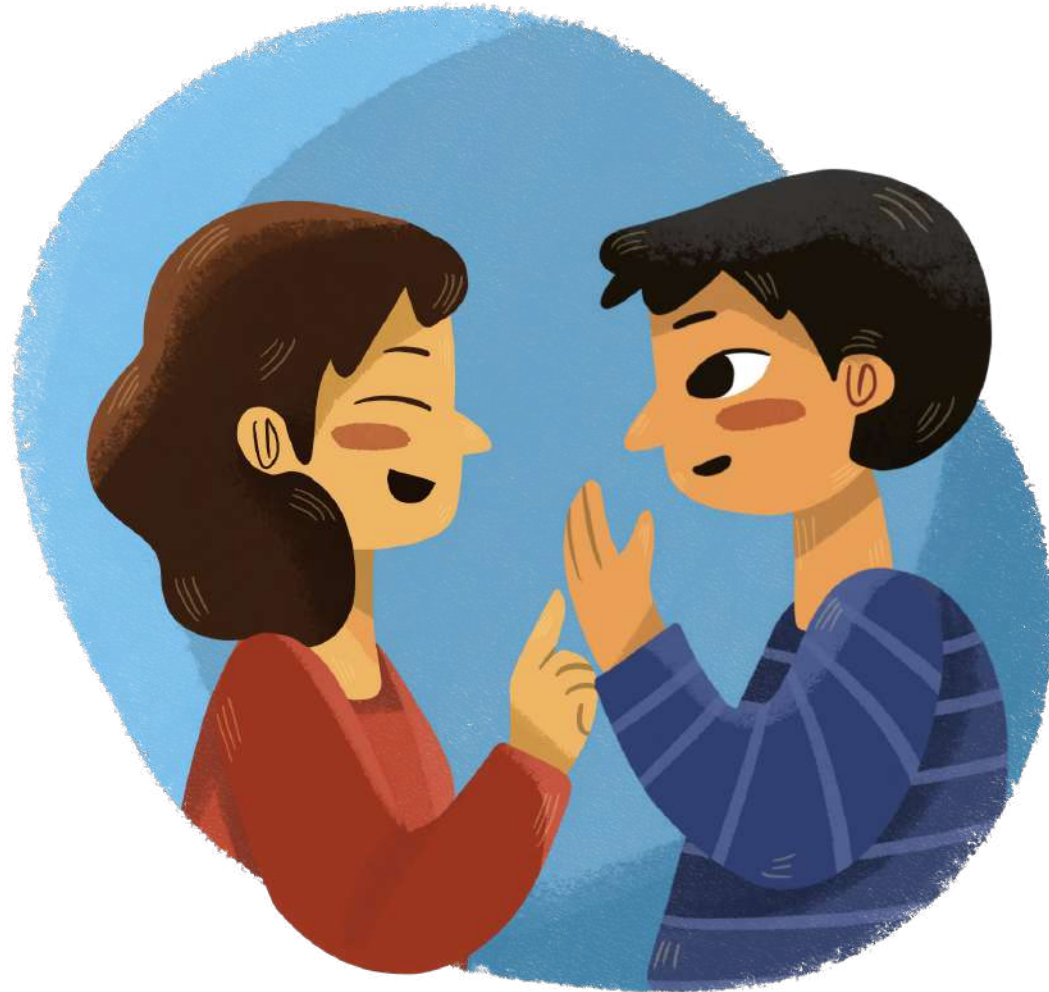
La resiliencia también está relacionada con la forma en que vemos las situaciones difíciles. **En lugar de ver los fracasos como derrotas, puedes verlos como oportunidades para aprender. Recuerda que un fracaso es una perfecta oportunidad para cambiar y por consecuencia, crecer.** La resiliencia te permite mantener una actitud positiva incluso en medio de la adversidad, lo que te ayudará a superar cualquier desafío que se cruce en tu camino.

En resumen, la resiliencia es una cualidad valiosa que todos los jóvenes pueden desarrollar. Te permite afrontar la vida con fuerza y determinación, superar los obstáculos y crecer a través de las experiencias difíciles. Así que, recuerda, cuando te encuentres frente a las dificultades, descubre tu fortaleza interior y permite que la resiliencia te guíe hacia un futuro más brillante y lleno de oportunidades. ¡Tú tienes el poder de ser resiliente!



UNIDAD 2: COMUNICACIÓN ASERTIVA





La Unidad tiene cinco actividades; el eje temático central es la asertividad.

Establecer relaciones saludables con los demás es una habilidad muy importante ya que permite crear vínculos fundamentales en todos los ámbitos de la vida, ya sea la familia, escuela, amigos y por supuesto en el mundo laboral. Las relaciones dependen de la manera en cómo nos comunicamos, cómo transmitimos nuestros pensamientos, emociones y sentimientos a los demás.

Por ello la necesidad de aprender a expresar de manera directa, honesta, adecuada y oportuna nuestras ideas y sentimientos a las otras personas se llama comunicarnos asertivamente.

La comunicación es el proceso dinámico por el cual se transmite una información entre un emisor y un receptor.

La asertividad es la comunicación de las opiniones, creencias, sentimientos y deseos personales de una forma directa, honrada y adecuada. Si bien la asertividad hace un fuerte énfasis en la comunicación dirigida hacia otras personas (*componente conductual*), necesita también de pensamientos y emociones que se sintonicen de manera asertiva. Por eso el entrenamiento de la asertividad implica además de la práctica de los aspectos comunicacionales, el entrenamiento de formas de pensar y sentir que guarden relación adecuada con las situaciones que una persona afronta cotidianamente.

Es decir, es una herramienta que permite optimizar las relaciones humanas, no es decir lo que piensas, significa comprender tus necesidades, hacerte responsable de tus emociones y en última instancia conectar con los demás.

El modelo ABC es el que permite entrenar los diferentes componentes de la asertividad. Consiste básicamente en comprender que nuestras emociones y conductas no son causadas por las situaciones que afrontamos.

A) Por ejemplo, que nos hayan despedido del trabajo, sino de la forma en la que evaluamos esta situación y la valoración que le asignamos

B) Así, si ante el despido pensamos que es una catástrofe y que eso significa que somos malos trabajadores, lo más probable es que nos sintamos deprimidos y sin ganas de hacer nada

C) Pero si ante la misma situación, pensáramos que es algo que podía pasar y que es mejor concentrarse en corregir nuestros errores y buscar un nuevo trabajo, posiblemente nos sentiríamos tristes, pero también más esperanzados

D) Entonces nuestra forma de sentir y hacer depende más bien de nuestra evaluación de la situación. A su vez, esto

condicionar nuestra forma de expresar y comunicar lo que queremos, es decir, influirá sobre nuestra asertividad.
OBJETIVO: Desarrollar estrategias y herramientas comunicacionales que ayuden a conseguir un empleo digno

CONTENIDOS TEMÁTICOS – UNIDAD 2

MODELO ABC

ENFOQUE DE LAS CAUSAS DE EMOCIONES Y CONDUCTAS.

Los seres humanos funcionan en tres dimensiones que invariablemente se interrelacionan entre sí, es decir, que cada dimensión afecta a las demás en forma continua. Las dimensiones son:

- a. Pensamiento.
- b. Emoción.
- c. Acción y/o Conducta.

Durante nuestra vida cotidiana son muchas las ocasiones en que escuchamos a las personas decir, por ejemplo:

- a. El auto se descompuso y “eso” me causa ansiedad.
- b. Obtuve una “mala nota” en matemáticas y “eso” me deprime.
- c. El hablar en público “me causa” mucho temor.
- d. La conducta de los niños me pone “mal de los nervios”.

Cuando escuchamos frases como las anteriores, las personas asumen que son las circunstancias externas las



que directamente causan la manera en que nos sentimos y actuamos.

En la *Educación Racional Emotiva* se propone que por razón de nuestras tendencias naturales y aprendidas nosotros/as mismos/as en mayor medida somos los que controlamos nuestro destino y sobre todo nuestra emocionalidad. Hacemos esto a través de nuestros valores y creencias básicos según como pensamos interpretamos y/o valorizamos los acontecimientos que suceden en nuestra vida y según las acciones que elegimos llevar a cabo.

EL PENSAMIENTO RACIONAL E IRRACIONAL

Los pensamientos que tengamos en el punto (B) pueden ser bien sea *Racionales o Irracionales*. **Racional quiere decir razonable, pensamiento lógico, acertado, realista, que aumenta la autoestima.** Es la forma de pensar, sentir y actuar que ayuda a la supervivencia y felicidad humana. Ser racional supone ser razonable, práctico, moderado, abierto, dispuesto al cambio, escéptico acerca de lo sobrenatural e incapaz de juzgar o condenar a las personas que tengan puntos de vista opuestos.

Irracional quiere decir pensamiento catastrófico, absolutista, no-acertado, auto-derrotista e irrealista. Es cualquier pensamiento, emoción o conducta que lleva a consecuencias autodestructivas que interfieren en forma significativa con la supervivencia y felicidad del individuo. Son todos aquellos argumentos que utilizamos que no están basados en la realidad, son mágicos y supersticiosos, incoherentes e ilógicos, y además no nos ayudan a nosotros/as ni a los demás a alcanzar metas y propósitos. Ser irracional supone ser rígido, cerrado, inflexible, dogmático, absolutista, fanático, supersticioso y juzgar o condenar a las personas con puntos de vista diferentes.

Por consiguiente, tenemos la capacidad de comportarnos racional o irracionalmente, pero solamente cuando actuamos y pensamos de manera racional, es cuando en verdad nos sentimos felices, efectivos y saludables emocionalmente.

Es conveniente saber que nuestros pensamientos, actitudes, interpretaciones y creencias, en muchas ocasiones, toman la forma de un diálogo interno+. Igual que conversamos con las demás personas, traduciendo nuestro pensamiento en un diálogo externo, lo hacemos con nosotros mismos transformando nuestro pensar en el diálogo interno.

Las características más comunes del pensamiento y/o diálogo interno irracional son:

- **La "absolutización"**: se manifiesta en frases, tales como: debes, deberías, debiera, siempre, y nunca. La absolutización es la idea de que las cosas deben ser (*absolutamente*) a mi manera, que uno mismo/a o los/as de- más



deben ser (*absolutamente*) como yo quiera y que no debo tener inconvenientes cuando yo no quiero tenerlos.

• **Lo “Catastrófico”:** Es el convencerse uno mismo de que si una necesidad no es satisfecha eso será horroroso, terrible, catastrófico, insoportable, y el final del mundo. Es como tener una serie de lentes de aumento y siempre utilizar el lente de mayor aumento para “ver” o interpretar las circunstancias negativas que nos suceden (*no se trata de que nos vayamos al otro extremo y las minimicemos o distorsionemos, sino que tratemos de “verlas” o interpretarlas con el lente apropiado en el grado más “saludable” y objetivo posible de negatividad*).

Entre otro tipo de pensamientos irracionales se encuentran:

- Sacar conclusiones incorrectas de los datos.
- A partir de datos escasos, sacar conclusiones categóricas.
- El generalizar de una situación a otra, a partir de datos escasos.
- No considerar la evidencia al hacer juicios, opiniones y/o llegar a conclusiones.
- Atribuir automáticamente motivaciones negativas a las demás personas.
- Focalizar únicamente en pensamientos auto-derrotistas.

LOS PENSAMIENTOS Y CREENCIAS RACIONALES:

Son realistas (*siguen a la realidad son verdaderos*).

Están apoyados por la evidencia de los datos.

Nos ayudan a obtener lo que queremos.

Producen sentimientos /emociones apropiadas ante situaciones adversas (*irritación, tristeza, preocupación, pesar, etcétera.*)

Son preferencias o deseos.

Nos ayudan a proteger nuestra vida.

El modelo A-B-C se completa al agregarle los elementos D y E, es decir, las técnicas o estrategias utilizadas durante el proceso de cambiar las emociones y conductas distorsionadas, que podría realizarse en grupo, en los momentos de análisis o plenaria.



La técnica fundamental para cambiar los pensamientos, creencias, interpretaciones o filosofías irracionales por unas más racionales, es la de disputar, contradecir, argumentar y/ o desafiar las creencias o ideas irracionales.

ASERTIVIDAD

En el marco del entrenamiento y desarrollo de la asertividad como una habilidad blanda, existe la visión clara de que ésta ayuda a establecer relaciones interpersonales más funcionales, directas y auténticas.

La asertividad puede ser definida como la comunicación de las opiniones, creencias, sentimientos y deseos personales de una forma directa, honrada y adecuada (Lange y Jakubowski, 1976). La conducta asertiva mantiene un gran respeto de los derechos personales y de los derechos de los demás. La asertividad vista como una herramienta para lograr relaciones interpersonales más satisfactorias, usualmente ha sido vinculada a la resolución de situaciones conflictivas, con el rechazo de peticiones de otros/as y con la preocupación de satisfacer los propios deseos, sin embargo, la asertividad también incluye las expresiones positivas, como dar y recibir cumplidos, iniciar y animar las conversaciones y hacer afirmaciones positivas acerca de uno/a mismo/a.

En síntesis podemos decir que la asertividad es la habilidad de un individuo para transmitir a otra persona sus posturas, opiniones, creencias o sentimientos de manera eficaz y sin sentirse incomodo/a.

Las respuestas asertivas se pueden dar en diferentes contextos, pero en su generalidad pueden ser de aceptación o rechazo. Cuando es de rechazo, es llamada oposición asertiva porque la persona se opone a, o rechaza la conducta o comentario inaceptable del otro/a (que también puede ser un grupo) y trata de conseguir un cambio más aceptable para situaciones en el futuro. La aceptación asertiva, en cambio, se refiere a la habilidad de la persona para transmitir calidez y expresar cumplidos u opiniones a los y las demás, cuando la conducta positiva



de estos/as lo justifica.

Es importante distinguir entre oposición asertiva y agresividad al enfrentarse a la conducta poco razonable de otros/as. Ambas (*agresividad* y *oposición asertiva*) difieren en el hecho de que la conducta de oposición asertiva trata de comunicar de forma eficaz al otro/a cuál es nuestra postura y ofrecer (*al antagonista, o contrario*) información sobre cómo nos gustaría que se comportara en el futuro. Aunque la respuesta asertiva se hace de manera firme, clara y convincente, ni su tono, ni su estilo, ni su contenido verbal y no verbal son hostiles. El objetivo de la oposición asertiva es comunicar firmemente nuestros sentimientos e invitar a la otra persona a que cambie su conducta, no es descargar comentarios beligerantes sobre el otro/a. Las consecuencias positivas de la oposición asertiva se encuentran en el hecho de que la persona puede generar cambios en su opositor/a, pero también, independientemente de que se produjese o no algún cambio en el otro/a, la persona sabrá que ha actuado adecuadamente, lo que refuerza su sensación de control y autoestima.

La aceptación asertiva, además de permitir la expresión de cumplidos o halagos, así como su aceptación, puede ser una herramienta útil para generar cambios en los otros/as, al elogiar con calidez y sinceridad las conductas deseadas o que sean más permanentes en otros/as. Los beneficios de ejercitar la aceptación asertiva pueden ser varios, entre ellos el reforzar de manera activa y directa los aspectos positivos de los/as otros/as puede disponerlos a cambiar sus conductas, reforzando la capacidad individual de influir en los y las demás.

Los componentes de la oposición asertiva son: contacto visual, afecto, volumen de voz, gestos, comprensión de lo que el otro/a dice o expresión del problema, desacuerdo verbal y petición de cambio de conducta o propuesta de solución.

Contacto visual, afecto y volumen de voz: El contacto visual se refiere al tiempo que se mira al o la interlocutor/a durante la conversación.

Afecto: Debe ser firme, apropiado y convincente a la situación conflictiva. El volumen de voz debe ser audible y claro.



Gestos: Los gestos incluyen el movimiento de las manos y brazos mientras se está hablando, así como la expresión del rostro, de manera de añadir énfasis a las respuestas asertivas.

Comprensión de lo que él otro/a dice o expresión del problema: Consiste en mostrar que se comprende que se está en una situación conflictiva y que se entiende el punto de vista del otro/a. (*Creo que tenemos un problema porque..., entiendo lo que quieres decir y creo....*)

Desacuerdo: Una respuesta de oposición asertiva debe incluir una frase que exprese desacuerdo con la conducta poco razonable del otro/a, indicando que no se está dispuesto a tolerar esa situación. (*No estoy dispuesto a hacerlo..., No voy a seguir....*)

Petición de cambio de conducta o propuesta de solución: Como parte del objetivo de la conducta asertiva es lograr un cambio, es necesario sugerir una acción más aceptable en el futuro. (*Preferiría que..., Me sentiría más cómodo/a....*)

Los componentes de la aceptación asertiva son: contacto visual, afecto, volumen de voz, expresiones de elogio o aprecio, expresión de sentimientos personales y conducta positiva recíproca.

Contacto visual, afecto y volumen de voz: El contacto visual se refiere al tiempo que se mira al interlocutor/a durante la conversación. En cuanto al afecto, debe ser cálido y cordial de acuerdo a la situación. El volumen de voz debe ser audible y claro.

Expresión de elogio/aprecio: Se refiere al elogio explícito de la conducta positiva del otro o si se expresa aprecio por la conducta deseable realizada. (*Agradezco de verdad..., Es muy amable de tu parte...*)

Expresión de sentimientos personales: Transmitir a la otra persona información acerca de los sentimientos positivos que nos ha producido su conducta. (*Me sentí muy bien cuando..., Me siento bien charlando contigo...*)
Conducta positiva recíproca: Es corresponder a la conducta positiva/a del otro/a (devolver el favor o ayudar). (Si alguna vez puedo ayudarte..., Me gustaría agradecerte....)

Finalmente, y para distinguir la asertividad de la agresividad y la pasividad, podemos decir que:

Agresividad: Es toda conducta hostil que se establece con el otro/a, donde se busca causarle daño.

a. Se establece una comunicación desigual en perjuicio de los demás.

- b. Hay una falta de sensibilidad y apertura para reconocer las necesidades del otro/a.
- c. Las conductas son de hostilidad y violencia ya sea física o verbal, utiliza palabras que ofenden y socialmente son reprobables.
- d. Se invaden los límites y fronteras individuales (*personales*).
- e. Se culpa a otros/as, se hace burla y se tienen actitudes de superioridad.
- f. Se mantiene postura corporal rígida y tensa.
- g. Se manipula al otro/a.

Pasividad: Es una conducta de renuncia, donde se es incapaz de proponer y hacer notar una posición propia, así como expresar, lo que se siente, se piensa y se quiere.

- a. Se muestra inseguridad y pocas veces se expresan sentimientos.
- b. Causa temor enfrentarse al conflicto.
- c. Se actúa con una postura de auto derrota y la persona se da por vencida en bien de todos/as u otros/as.
- d. Se evitan los enfrentamientos aun- que se vean afectados sus intereses.
- e. Paradójicamente, se acepta y a veces propicia que sean violentados sus derechos, al centrarse en exceso en los derechos y necesidades de los otros/as.
- f. Se dan justificaciones y disculpas aunque no se las solicite.

COMUNICACIÓN

Siempre se ha hecho referencia a la comunicación como el elemento fundamental de la interacción humana, incluso se ha hablado de ella como el factor que es capaz de garantizar el éxito en las relaciones humanas. Si bien estas afirmaciones son válidas en un gran porcentaje, no podemos pretender que la comunicación, sea el único elemento que garantiza el establecimiento de relaciones humanas satisfactorias, debemos considerar otros aspectos como los interpretativos, de procesamiento de información y de asignación de significado. En este sentido, de manera general usualmente se ha hecho referencia a una distinción entre comunicación verbal, como aquella en la que se intercambian mensajes a través de canales verbales (habla, escritura) y comunicación no verbal, entendiéndola como vinculada a todos los aspectos comunicacionales relacionados al manejo del cuerpo. Es importante destacar que ambas establecen el factor comunicacional de sus mensajes, es decir la presencia de un lenguaje a nivel verbal y no verbal.

La comunicación es un intercambio de mensajes cuyos significados se basan en la existencia de un código común entre quienes se comunican, es decir, una serie de reglas de interpretación que comparten el emisor y el receptor del mensaje. Esta situación implica que al comunicarnos tanto emisor como receptor entienden

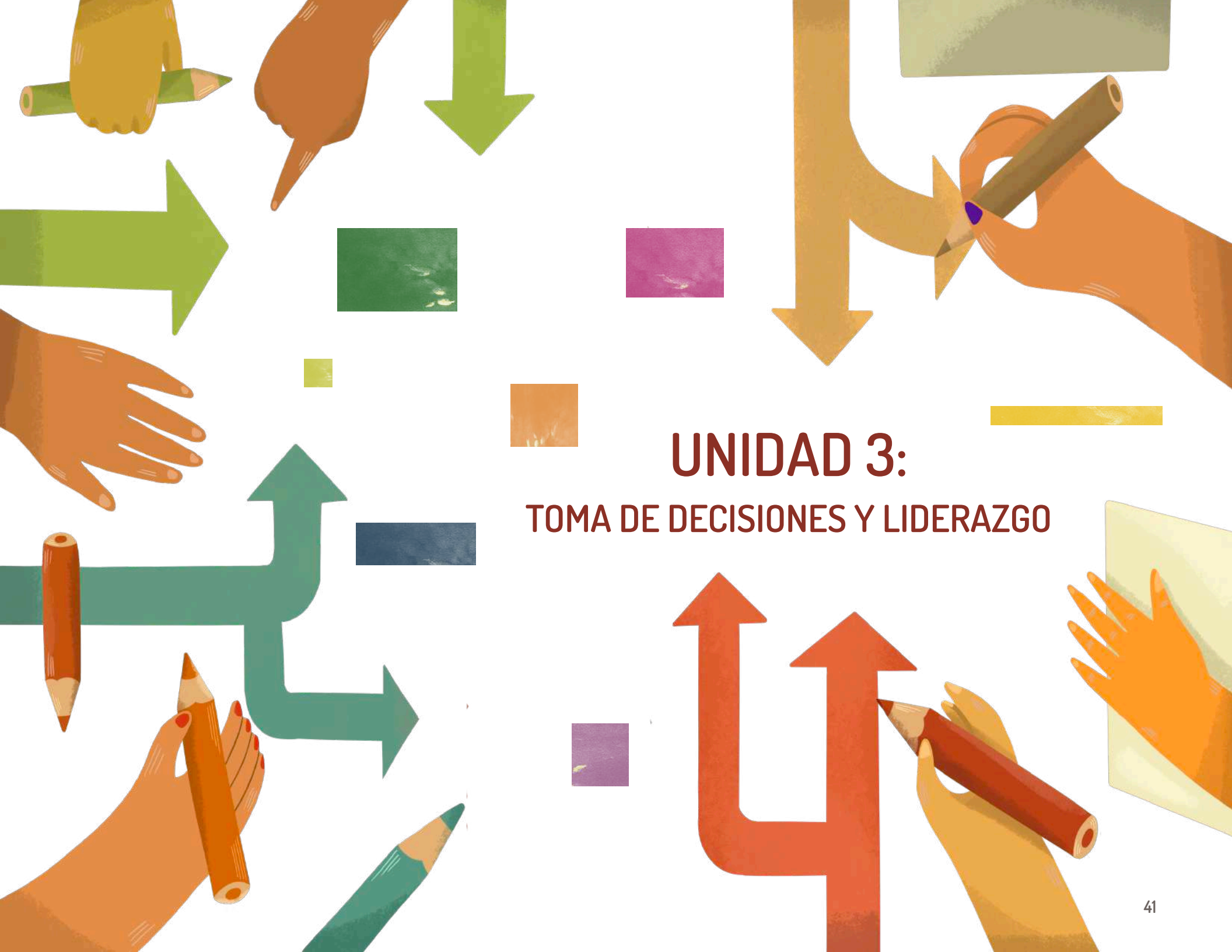
y comprender el mensaje de la misma manera, sin posibilidad de que existan otras interpretaciones. El comportamiento no verbal es cualquier acción que no sea estrictamente verbal y se concentra más bien en las conductas que acompañan al proceso verbal, por ejemplo, movimientos de manos, gesticulaciones, etcétera, las cuales asumen una función informativa, es decir, transmiten información. La conducta informativa también puede transmitir mensajes; es decir, información, pero no existe en este caso un código compartido por emisor y receptor. El receptor puede interpretar la conducta del emisor de acuerdo con un determinado criterio que le proporciona información sobre el estado del emisor o algunos de sus rasgos.

El primer punto fundamental que acabamos de encontrar es que en el comportamiento no verbal, no existe un código común entre emisor y receptor y por ende se encuentra sujeto a la interpretación que cada uno haga respecto a la información que recibe. Sin embargo, el criterio referido a la presencia de los códigos, se hace relativo en cuanto no todos los códigos son iguales ni se utilizan de forma necesariamente consciente por parte de sus usuarios. Así podemos diferenciar, aunque no son los únicos, entre códigos digitales y códigos analógicos, los analógicos son más difíciles de precisar en comparación con los digitales y eso significa que se encuentran sujetos a la interpretación de cada individuo, por ejemplo, como sucede entre la información de los relojes digitales y analógicos.

De manera general, podemos decir que cada código implica un mayor o menor nivel de precisión, cuanto más preciso es (*menos sujeto a la interpretación*), más nos acercamos a la comunicación y cuanto menos preciso, más nos acercamos al plano informativo, es por eso que es de mayor beneficio utilizar la definición de “*comportamiento no verbal*”, en lugar de comunicación no verbal, en cuanto éste se encuentra sujeto a la interpretación de los observadores, pero además permite hacer énfasis en lo no verbal, antes que en lo comunicativo.

Finalmente es necesario destacar que verbal, no es sinónimo de hablado o vocal, sino más bien implica la existencia de un código común entre emisor y receptor, por ejemplo un mensaje escrito, es no vocal verbal. En resumen el comportamiento no verbal se ocupa del estudio de mensajes vocales y no vocales que no poseen un código explícito e invariable, es decir, un código lingüístico.





UNIDAD 3:
TOMA DE DECISIONES Y LIDERAZGO



La Unidad 3, tiene como objetivo revisar los elementos y procesos relacionados a la toma de decisiones. Se encuentra conformada por cinco actividades, orientadas a este fin.

De manera general se puede decir que el proceso de toma de decisiones es aquel en el que la persona debe elegir entre dos o más alternativas. La toma de decisiones generalmente implica un proceso de análisis, evaluación y comprensión de las alternativas, variables, soluciones, etc., para conseguir una meta específica, que depende sobre todo de la información con la que se cuente.

Para la toma de decisiones, usualmente se consideran los siguientes pasos:

- Necesidad de una decisión: es el punto inicial para la toma de decisiones.
- Identificar los criterios para la toma de decisión (*puntos clave para tomar la decisión*).
- Asignar peso (*valor, importancia*) a los criterios.
- Elaborar una lista de alternativas.
- Evaluar las alternativas.
- Seleccionar la mejor alternativa.

La toma de decisiones también involucra nuestras emociones o sentimientos, respecto al tema sobre el cual tomaremos la decisión. Lo importante es combinar la parte racional del análisis, con las emociones y sentimientos respecto a la decisión que tomaremos.

Con relación al área laboral, la toma de decisiones es una habilidad fundamental. En el ámbito del trabajo, se deben tomar decisiones de manera permanente (no todo puede, ni debe ser consultado al superior), lo que además otorga una sensación de autonomía que es saludable. La toma de decisiones, tendrá consecuencias de diversa índole, por lo cual es importante también saber asumir los resultados de nuestras decisiones, sean del tipo que sean.

OBJETIVO: Fortalecer los elementos y procesos relacionados con la toma de decisiones en las y los jóvenes.

CONTENIDOS TEMÁTICOS – UNIDAD 3

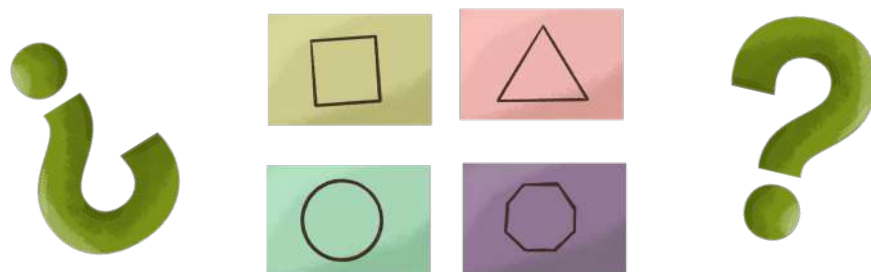
TOMA DE DECISIONES

La toma de decisiones es el proceso durante el cual la persona debe escoger entre dos o más alternativas. Este proceso implica realizar una serie de sub procesos, que puedan ayudar a que la elección asumida sea la más

apropiada posible, a este respecto es necesario considerar que una decisión, sea la que sea, nunca garantizará un cien por ciento de logro, pues se encuentra planteada en términos de alternativas, al decidir un camino dejamos otro, sus beneficios y sus consecuencias, implica más bien el asumir las consecuencias de la decisión, las positivas y las negativas.

La toma de decisiones incluye un proceso racional, principalmente de análisis, evaluación y comprensión de las alternativas, variables, soluciones, etcétera, para conseguir una meta específica, que depende sobre todo de la información con la que se cuenta. Esta parte racional de la toma de decisiones implica:

1. Necesidad de una decisión: es el punto inicial para la toma de decisiones. El proceso de toma de decisiones comienza con el reconocimiento de que se necesita tomar una decisión. Ese reconocimiento lo genera la existencia de un problema o situación. Es decir, que existe una situación de arranque, una situación que define condiciones, una situación que nos obliga a decidir. El primer elemento de su análisis es estar consciente de la existencia de esa situación. El estar consciente, quiere decir definirse con el poder de decidir, donde los y las demás no tienen que ver con esa decisión (*con el momento específico y concreto de la decisión*), quien afrontará las consecuencias, quien elegirá un camino, quien perderá y ganará algo “soy yo”, entonces, estar consciente es apropiarme del poder de decisión.



2. Identificar los criterios de decisión: Una vez determinada la necesidad de tomar una decisión, se deben identificar los criterios que sean importantes para la misma. Proceso que se realiza tomando en consideración los elementos, características o factores que serán valorados ante la situación, persona u objeto, sobre el que se tomará la decisión.

3. Asignar peso a los criterios: Los criterios seleccionados (*por cada persona*) no tienen igual importancia. Es necesario ponderar cada uno de ellos y priorizar su importancia en la decisión.

- 4. Desarrollar todas las alternativas:** Quiere decir que la persona que debe tomar una decisión tiene que elaborar una lista de todas las alternativas disponibles para la solución de un determinado problema o situación.
- 5. Evaluar las alternativas:** La evaluación de cada alternativa se hace analizándola con respecto al criterio ponderado. Una vez identificadas las alternativas, el o la tomador/a de decisiones tiene que evaluar de manera crítica cada una de ellas. Las ventajas y desventajas de cada alternativa resultan evidentes cuando son comparadas. Este proceso implica poder visualizar las posibles consecuencias al elegir cada alternativa.
- 6. Seleccionar la mejor alternativa:** Una vez seleccionada la mejor alternativa se llega al final del proceso de toma de decisiones. En el proceso racional, esta selección es bastante simple. El tomador de decisiones sólo tiene que escoger la alternativa que tuvo la calificación más alta en el paso número cinco.

La toma de decisiones bajo el esquema racional tiene varios supuestos, entre ellos que quien toma la decisión debe ser totalmente objetivo y lógico a la hora de tomarlas. Tiene que tener una meta clara y todas las acciones en el proceso de toma de decisiones llevan de manera consistente a la selección de aquella alternativa que logrará la meta.

Resulta evidente que el cumplimiento de estos supuestos y del proceso racional en su integridad, son prácticamente imposibles de cumplir o efectivizar en un cien por ciento, pues todo comportamiento humano, se encuentra determinado por la participación de tres elementos fundamentales: **a)** pensamiento, **b)** emoción y **c)** conducta, siendo precisamente las emociones quienes juegan un papel fundamental en el proceso de toma de decisiones, desconocer éste factor querría decir que nos apartamos de nuestra naturaleza humana. Así por ejemplo, tomar una decisión sobre alguien cercano (*un hijo/a, la pareja*), es cualitativamente diferente en comparación con alguien con quien no tenemos el mismo nivel afectivo de relación (*un empleado, un cliente*).

En este contexto el psicólogo y premio Nobel en Economía (2002) Daniel Kahneman, cambió la visión respecto al proceso racional de toma de decisiones, dejando atrás precisamente los supuestos que este proceso implica. Kahneman demostró que las decisiones que toman las personas, muchas veces se encuentran afectadas por acomodamientos mentales que realizan de manera inconsciente, dependiendo de la valoración y percepción que tengan del problema, así por ejemplo, su proceder será diferente cuando tengan una percepción de pérdida que de ganancia, al parecer cuando el problema es formulado en términos de pérdida, las personas están más dispuestas a asumir riesgos, comparativamente que cuando implica una ganancia. Por otra parte, aunque consideran que parten de posiciones racionales, sus decisiones se ven influidas por la experiencia (*el hecho de haber tomado decisiones similares antes, por ejemplo*), que por la información disponible, aunque ésta fuera contraria al resultado o meta que se busca. De esta manera, las personas en muchas ocasiones terminan engañándose a sí mismas.

De esta forma debemos considerar el proceso de toma de decisiones más bien como un conjunto de procesos, racionales y emotivos, determinados específicamente por la persona que toma la decisión, donde entran en juego su estilo personal, su experiencia, conocimiento, incluso el estado de ánimo, etcétera. Es necesario no descartar el valor que tiene el proceso racional, sin embargo, su capacidad se puede potenciar en la medida que quien decide esté consciente de las emociones que están en juego y su nivel de influencia, así como la forma en la que puede manejar sus emociones para que apoyen su proceso de toma de decisiones.



UNIDAD 4:

TRABAJO EN EQUIPO Y LIDERAZGO





En la actualidad el liderazgo se ha convertido en un elemento cotidiano de aplicación en lo que respecta a la consecución de objetivos y el desarrollo de cualquier tipo de actividades, aunque esencialmente ligado a los entornos empresariales e institucionales y generalmente relacionado al ejercicio y ocupación de instancias de poder, así asume mayor relevancia en los ámbitos gerenciales y de conducción comparativamente a otros espacios que no implican esta posibilidad.

El liderazgo implica un proceso de influencia entre un líder y sus seguidores. En palabras de Brown (1988), “lo que realmente caracteriza a los líderes es que ellos pueden influir a otros más de lo que ellos mismos son influidos” (Citado por Navas y Morelo, 1994).

“Liderazgo es influencia, esto es el arte o proceso de influir en las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en el cumplimiento de metas grupales. Lo ideal sería que se alentara a los individuos a desarrollar no sólo disposición a trabajar, sino también a hacerlo con ahínco y seguridad en sí mismos. El ahínco es pasión, formalidad e intensidad en la ejecución del trabajo, la seguridad es reflejo de experiencia y capacidad técnica. Los líderes contribuyen a que un grupo alcance sus objetivos mediante la máxima aplicación de sus capacidades. Se colocan frente al grupo para facilitar el progreso e inspirarlo a cumplir metas organizacionales”. (Koontz · Wehrich, 1996).



Para el liderazgo se definen cuatro importantes componentes: “**1**) La capacidad para hacer un uso responsable y eficaz del poder, la capacidad para comprender que los seres humanos tienen diferentes motivaciones en diferentes momentos y situaciones, **2**) la capacidad para inspirar a los demás y **3**) la capacidad para actuar a favor

del desarrollo de una atmósfera conducente a la respuesta ante las motivaciones y al surgimiento de éstas”. (Koontz - Wehrich, 1996).

“El liderazgo tiene que ver, no sólo con “hacer”, sino con “ser”. Los líderes eficaces tienen un alto nivel de autoconciencia. “El liderazgo implica la disciplina de aclarar y profundizar continuamente nuestra visión personal, concentrar nuestras energías, desarrollar paciencia, y ver la realidad objetivamente. Esta disciplina comienza aclarando las cosas que realmente nos importan, vivir nuestras vidas al servicio de nuestras aspiraciones más altas”. (Senge 1994) (Citado en MSH, 2003).

Después de haber revisado las definiciones y características antes descritas, intentaremos poner de relevancia algunos puntos fundamentales.

Encontramos como elementos constantes, la influencia, el poder, la resolución de problemas, el cambio, la adaptación, etcétera. Todos estos elementos cobran sentido, no a partir del líder en sí mismo, sino más bien a partir *“de la relación que éste pueda establecer con los otros”*. Este factor se constituye en fundamental, en cuanto el liderazgo implica el desarrollo de la capacidad de establecer relaciones funcionales con todos quienes nos rodean, no necesariamente *“llevarnos bien con todos” “ni hacer todo lo que los otros quieran”*, sino más bien poder adaptarnos a las condiciones que exige cada situación y cada persona en función del objetivo planteado. Todas las definiciones citadas, incluyen en mayor o menor medida tanto elementos que tienen que ver con las características individuales de las personas, como con sus capacidades y habilidades. Desde esta perspectiva resulta fundamental el enfoque de Senge, donde el liderazgo incluye el ser (características individuales) y el hacer (*Capacidades y habilidades individuales desarrolladas a través de la experiencia y la interacción con el entorno*).

LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN JUVENIL.

La participación juvenil podría definirse como *“... el reconocimiento y alimentación de las fortalezas, intereses y habilidades de los jóvenes al ofrecer oportunidades reales para que se involucren en las decisiones que los afectan como individuos y como grupo”* (ACSM, OMS, OPS, 2003).

En cuanto a la mejor forma para establecer una participación juvenil efectiva, sugieren:

El establecimiento de relaciones respetuosas, haciendo énfasis en la no utilización de *“etiquetas”* o estereotipos respecto a los jóvenes. **Tal vez habría que incluir que el respeto implica además el hecho de aceptar a la persona, al otro, de manera íntegra e incondicional, con las formas de manifestación de su identidad** (*forma de*

hablar, de vestir, formas de pensar, etcétera), con sus potencialidades y limitaciones, que por cierto todos y todas las tenemos y que no tendrían por qué implicar la asignación de valores.

El logro de una participación efectiva de los jóvenes, se basa en que estos perciban su participación como importante. Rescatando la importancia de involucrar a los jóvenes en asuntos o decisiones que encuentren interesantes y estimulantes. Así mismo, se destaca la oportunidad que deben tener los jóvenes para desarrollar amistades, diversión, actividades sociales.

Es evidente que un punto fundamental de cualquier proceso participativo, es la construcción conjunta del proceso, que permite involucrar emociones, sentimientos, acciones de todos quienes se encuentran inmersos en él, constituyendo un espacio de aprendizaje conjunto, donde uno aprende del otro y que en muchos casos implica el contacto directo con los jóvenes, sin intermediarios.

Proveer especialistas, ellos son quienes apoyan directamente a los jóvenes en su participación, identifican las oportunidades para que los y las jóvenes y otros/as adultos/as trabajen juntos y defiendan la participación de la juventud a través de la organización.

Prepararse para la rotación de personal, esto implica el estar preparado para la inconstancia y carácter voluble de los jóvenes en las actividades que se desarrollen, en función de otros intereses y otros aprendizajes prioritarios de esta etapa. Se sugieren tres estrategias para prevenir este hecho:

- Crear oportunidades para que los miembros veteranos brinden orientación y desarrollo de destrezas a los más recientes.
- Suministrar distintos grados de participación que requieren diferentes niveles de destreza
- Desarrollar métodos de reclutamiento continuo
- Estar preparado para adaptarse, es decir, estar preparados para asumir los cambios que implica la inclusión de los jóvenes en instancias de participación y toma de decisiones y por tanto en el trabajo que desarrollamos de manera cotidiana.

TRABAJO EN EQUIPO

Existen diferentes aproximaciones teóricas para hacer referencia al trabajo en equipo y la conformación de



equipos de trabajo, a pesar de esta multiplicidad de referencias, la mayoría de ellas tienen como puntos coincidentes, los siguientes:

- Se trata de un reducido grupo de personas.
 - Las personas que lo componen tienen un objetivo en común
 - Las habilidades de quienes conforman el equipo, son complementarias.
 - La interacción que se establece entre sus componentes es complementaria.
 - Todos son responsables del logro del objetivo o meta, es decir, la responsabilidad es compartida.
- Aunque tiene características similares, un equipo de trabajo es diferente de un grupo de trabajo. Un grupo de trabajo puede ser definido como dos o más personas que actúan de forma inter-dependiente y unificada para conseguir metas comunes. Las metas pueden referirse a tareas específicas, pero también a que las personas compartan preocupaciones, valores o ideologías comunes.

Una de las diferencias más importantes entre ambos, es el nivel de sinergia existente entre los miembros de un equipo, el mismo que es mucho mayor que el existente en un grupo.

No existe un conjunto de reglas por las cuales deban conformarse los equipos de trabajo, sin embargo, se presentan a continuación algunos criterios que parecen ser fundamentales para su conformación:

- Los miembros del equipo, que deben ser seleccionados de acuerdo a las habilidades necesarias para lograr un propósito, deben estar convencidos de que éste merece la pena, es significativo y urgente.
- Los equipos deben tener la mezcla correcta de habilidades, como las funcionales o técnicas, para resolver problemas y tomar decisiones y por supuesto, de relaciones humanas.
- El equipo debe orientarse por reglas de comportamiento, como asistencia regular, confidencialidad y discusiones con base en hechos y la contribución de todos.
- Las metas y tareas requeridas deben asignarse al inicio de la formación del equipo.
- Los miembros deben alentarse entre ellos mediante el reconocimiento, la retroalimentación positiva y las recompensas.



En este contexto, el trabajo en equipo puede ser definido como una serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas.

Son factores críticos para la conformación de equipos, los siguientes:

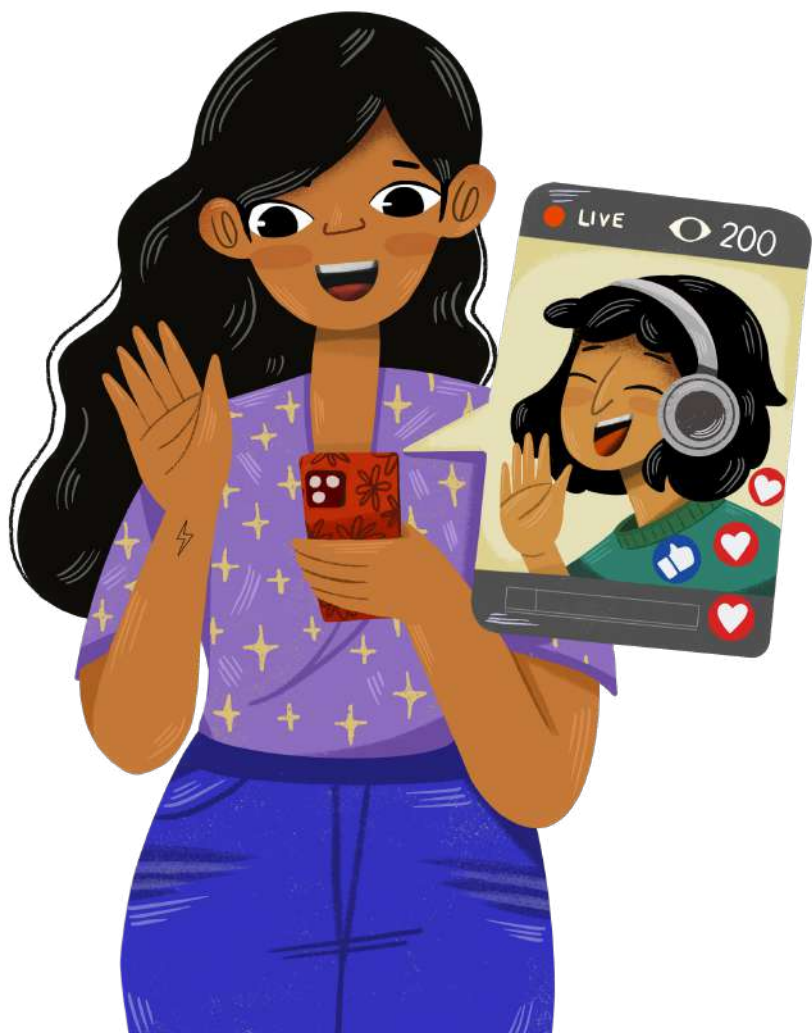
1. Visión.
2. Compromiso.
3. Cohesión.
4. Competencias.
5. Resultados.

A modo de conclusión podemos decir que el trabajo en equipo y la conformación de equipos de trabajo, no es proceso inmediato, ni sencillo. Por el contrario, se trata de un proceso planificado y que debe tener un acompañamiento periódico, que permita la articulación y sinergia de todos quienes lo conforman.



UNIDAD 5: GÉNERO Y EMPLEO JUVENIL





Esta Unidad aborda los aspectos inherentes a la influencia de las diferencias de género sobre el ámbito laboral y de empleo, fundamentalmente sobre la vida de las mujeres y las restricciones que se les imprime desde el sistema patriarcal.

Esta unidad, tiene diez actividades que abordan los diferentes elementos del género y sus efectos sobre el ámbito laboral.

El género es una categoría socialmente construida a partir de la diferencia sexual que existe entre hombres y mujeres, que asigna valores, roles, privilegios y funciones diferentes para cada uno de ellos. De esta manera hombres y mujeres crecemos en un mundo de diferencias que va más allá de las diferencias físicas reales existentes entre ambos. Estas diferencias se traducen muchas veces en desigualdades (*discriminación que se sufre a partir de ser hombre o ser mujer*) e inequidades (*restricción de oportunidades por ser hombre o mujer*), que afectan especialmente a las mujeres. Este hecho afecta especialmente a las mujeres, porque vivimos en un sistema patriarcal, el cual privilegia todo lo relacionado a lo masculino y menosprecia o invisibiliza lo relacionado con lo femenino. De ahí que las mujeres, sean con mayor probabilidad discriminadas o tengan menos oportunidades comparativamente con los hombres, solo por el hecho de ser mujeres.

En términos laborales y de empleo, las desigualdades e inequidades de género se traducen, por ejemplo, en la asignación de ciertos tipos de trabajo o áreas profesionales para las mujeres, entre ellas, enfermería, secretariado o la restricción de acceso a puestos de decisión, asimismo, la asignación de un salario inferior por el mismo trabajo que realiza un hombre. Posiblemente el trabajo que es menos reconocido como trabajo y que es casi exclusivamente asignado a las mujeres, es el trabajo del cuidado de otras personas (*crianza de niños, personas enfermas, adultos mayores personas con discapacidad etc.*)



Algunos conceptos clave que hay que comprender en relación al género y trabajo son:

- La división sexual del trabajo, el trabajo reproductivo, el trabajo productivo, que serán desarrolladas mas adelante.
- En términos de género, es necesario también hacer referencia al embarazo, como un factor que limita las posibilidades de las mujeres jóvenes en la realización de sus proyectos de vida y el acceso a empleo.
- Por otro lado, la autonomía económica de las mujeres es clave no solo para contribuir directamente a la igualdad de género, sino también para la erradicación de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo, más aún tras la crisis sanitaria por la pandemia del COVID-19. Asimismo, esta autonomía debe considerarse entre sus motores principales, un trabajo decente y con derechos, la inclusión digital y la económica del cuidado.
- Según estudios de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), cuando las mujeres alcanzan su independencia económica, aumentan su participación en la fuerza de trabajo de un país, lo cual ocasiona la reducción de la brecha laboral con los hombres y el crecimiento económico del país de manera más rápida.
- A un nivel personal, cuando las mujeres logran su independencia económica son capaces de generar sus ingresos y recursos propios, además de tomar decisiones sobre su administración y disposición. También fortalecen sus capacidades y su autonomía que son determinantes para que tomen la decisión de enfrentar y salir de círculos de violencia física, psicológica, sexual y hasta económica, ante actos que atentan contra su independencia económica como la privación, retención o sustracción de su dinero o sus propiedades.



OBJETIVO: Generar espacios de reflexión entre mujeres y hombres sobre las desigualdades que existen en el ámbito laboral y se basan en estereotipos de género.

CONTENIDOS TEMÁTICOS – UNIDAD 5

GÉNERO.

Tratar el tema de género con jóvenes permite hacer referencia a las actividades y relaciones que determina cada sociedad y cultura para hombres y mujeres. Esas relaciones influyen, condicionan y limitan la elección de sus opciones ocupacionales.

Es importante establecer la diferencia que existe entre sexo y género: sexo es el conjunto de características biológicas funcionales que diferencian a los hombres de las mujeres, diferencia que se hace evidente a través de los genitales y sus funciones, los hombres tienen la capacidad de producir espermatozoides y de fecundar; las mujeres de producir óvulos, gestar, dar a luz y amamantar. Género, en cambio, son las características, roles, actitudes, valores y relaciones que afectan a hombres y mujeres y que se construyen y asignan socialmente a partir de la diferencia sexual biológica.

En base a la diferencia sexual biológica las sociedades asignan distintos roles a hombres y mujeres. Por el hecho de que las mujeres tienen capacidad de embarazarse y dar a luz se les asigna el rol de cuidar a los/as niños/as y de cuidar la reproducción de las condiciones de supervivencia como ser el cultivo de víveres la comida, la limpieza y el orden del hogar. Por el hecho de que los hombres son, por lo general, físicamente más grandes que las mujeres se les asigna el rol de protegerlas, salir a la guerra, a la caza y realizar trabajo físico.

Los roles y las relaciones de género son diferentes en cada cultura y sociedad y cambian de acuerdo a cada momento histórico.

En las sociedades esta construcción de género da lugar a la discriminación de las mujeres, que se manifiesta, por ejemplo, cuando a un hombre se le permite elegir la profesión que desea y que además le generará un mayor ingreso económico; a las mujeres, en cambio, se les dificulta este derecho con prohibiciones tradicionales o con violencia obligándolas a realizar trabajos en peores condiciones y proporcionalmente peor pagados en relación con los trabajos destinados a los hombres.

La construcción de género afecta el desarrollo de las personas y el ejercicio de sus derechos. En la sociedad, a

los hombres no se les permite llorar porque se considera que es un atributo de las mujeres, que está asociado con las características que le asignan: debilidad, inseguridad y fragilidad. En cambio, de los hombres se dice que son fuertes, valientes e insensibles, características incompatibles con el llanto.

Los roles masculino y femenino que se establecen de manera rígida en la sociedad, dificultan la convivencia entre mujeres y hombres, mantiene a la mujer en una situación de desventaja y dependencia y fomenta la violencia y agresividad en los hombres. Como sociedad fomenta la división sexual del trabajo entendida como la diferencia de oportunidades y posibilidades en el contexto laboral, creencia que existe trabajos para hombres y otros para mujeres.

Los roles y las relaciones de género no son naturales, aunque se hace referencia a ellas como si lo fuesen; son transmitidas y aprendidas a través de diferentes agentes sociales como la familia, la escuela, la religión y los medios de comunicación. Por tanto, pueden ser transformadas con el propósito de construir una sociedad más equitativa, donde exista igualdad de oportunidades para los hombres y mujeres participen en todos los ámbitos de la vida: en el hogar, en los espacios públicos, en la política, en la cultura, en los espacios laborales, etcétera.

CULTURA PATRIARCAL

Humberto Maturana describe con claridad qué es la cultura patriarcal en el texto “*Cultura patriarcal y cultura matristica*” que se expone a continuación: “Los aspectos puramente patriarcales de la manera de vivir de la cultura patriarcal europea a la cual pertenece gran parte de la humanidad moderna, y que de aquí en adelante llamaremos cultura patriarcal, constituyen una red cerrada de conversaciones caracterizada por las coordinaciones de acciones y emociones que hacen de nuestra vida cotidiana un modo de coexistencia que valora la guerra, la competencia, la lucha, las jerarquías, la autoridad, el poder, la procreación, el crecimiento, la apropiación de los recursos y la justificación racional del control y de la dominación de los otros a través de la apropiación de la verdad.

Así, en nuestra cultura patriarcal hablamos de luchar en contra de la pobreza y el abuso cuando queremos corregir lo que llamamos injusticias sociales, o de luchar contra la contaminación cuando hablamos de limpiar el medio ambiente, o de enfrentar la “*agresión*” de la naturaleza cuando nos encontramos ante un fenómeno natural que constituye para nosotros un desastre y vivimos como si todos nuestros actos requiriesen del uso de la fuerza y como si cada ocasión para una



acción fuese un desafío. En nuestra cultura patriarcal vivimos en la desconfianza y buscamos certidumbre en el control del mundo natural, de los otros seres humanos, y de nosotros mismos.

Continuamente hablamos de controlar nuestra conducta o nuestras emociones, y hacemos muchas cosas para controlar la naturaleza o la conducta de otros, en el intento de neutralizar lo que llamamos fuerzas antisociales y naturales destructivas, que surgen de su autonomía.

En nuestra cultura patriarcal no aceptamos los desacuerdos como situaciones legítimas que constituyen puntos de partida para una acción concertada frente a un propósito común, y debemos convencernos y corregirnos unos a otros, y solamente toleramos al diferente en la confianza de que eventualmente podremos llevarlo a él o a ella por el buen camino que es el nuestro, o hasta que podamos eliminarlo o eliminarla bajo la justificación de que está equivocado.

En nuestra cultura patriarcal vivimos en la apropiación, y actuamos como si fuese legítimo establecer por la fuerza bordes que restringen la movilidad de los otros en ciertas áreas de acciones que antes de nuestra apropiación eran de su libre acceso. Más aún, hacemos esto mientras retenemos para nosotros el privilegio de mover- nos libremente en esas áreas, justificando nuestra apropiación de ellas mediante argumentos fundados en principios y verdades de las que también nos hemos apropiado. Así hablamos de recursos naturales en un acto que nos ciega frente a la negación del otro que nuestro deseo de apropiación implica.

En nuestra cultura patriarcal, repito, vivimos en la desconfianza de la autonomía de los otros, y estamos apropiándonos todo el tiempo del derecho a decidir lo que es legítimo o no para ellos en un continuo intento de controlar sus vidas. En nuestra cultura patriarcal vivimos en la jerarquía que exige obediencia, afirmando que una coexistencia ordenada requiere de autoridad y subordinación, de superioridad e inferioridad, de poder y debilidad o sumisión, y estamos siempre listos para tratar todas las relaciones, humanas o no, en esos términos. Así, justificamos la competencia, esto es, un encuentro en la mutua negación, como la manera de establecer la jerarquía de los privilegios bajo la afirmación de que la competencia promueve el progreso social al permitir que el mejor aparezca y prospere.

En nuestra cultura patriarcal estamos siempre listos a tratar a los desacuerdos como disputas o luchas, a los argumentos como armas, y describimos una relación armónica como pacífica, es decir, como la ausencia de guerra, como si la guerra fuese la actividad propiamente humana más fundamental”.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Es la forma en que categorizamos a las personas, es una visión generalizada o preconcebida sobre los atributos o características de los miembros de un grupo en particular o sobre los roles que los miembros deben cumplir (*mujeres, lesbianas, adolescentes*). Según esta definición, los estereotipos presumen que todas las personas miembros de un cierto grupo social poseen características particulares (*los adolescentes son irresponsables*), o *tienen roles específicos (las mujeres son cuidadoras por naturaleza)*. El elemento clave es que, en tanto se presume que el grupo específico posee tales atributos o características o cumple con esos roles, se cree que una persona, por el solo hecho de pertenecer a él, actuará de conformidad con la visión generalizada o preconcepción existente acerca del mismo. Todas las dimensiones de la personalidad que hacen que una persona sea única, serán por lo tanto, filtradas a través del lente de dicha visión generalizada o preconcepción sobre el grupo con el cual se le identifica.

Los estereotipos de género son aquellas ideas o creencias arraigadas en la sociedad relacionadas con cual es o cual debería ser el rol de los hombres y de las mujeres. No tiene ninguna justificación científica o demográfica y, por lo general se dictan de forma inconsciente. De este modo, se caracteriza por que atribuyen rasgos, actitudes, comportamientos y patrones a cada uno de los géneros, los cuales son compartidos por mucha gente y, por tanto, forman parte del imaginario de una determinada comunidad.

Los estereotipos de género pueden ser negativos, positivos o neutros, pero en cualquier caso marcan roles y el desempeño tanto de hombres como de mujeres desde la infancia generando en muchos casos situaciones de desigualdad y discriminación.

Algunos ejemplos: *“fíjate, ella aquí y sus hijos en casa”* *“la maternidad impide que las mujeres se centren en su trabajo”*, *“la mujer no tiene la suficiente autoridad para ocupar cargos directivos”*.

Es importante identificar los estereotipos de género y no actuar con indiferencia frente a acciones que inferioricen o invisibilicen a las mujeres y diversidades sexuales. Educar desde la igualdad haciendo entender que las diferencias de sexo y género no condicionan las capacidades de las personas.

Los estereotipos impiden la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres y diversidades sexuales, dificultando la realización efectiva de su libertad e igualdad.



VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO

La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem do Pará, 1994) reconoce que la violencia es “una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres” y la define como “cualquier acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (artículo 1).

Esta definición abarca una amplia gama de actos dañinos dirigidos a las mujeres y utiliza el término “*basada en género*” para enfatizar que gran parte de esta violencia tiene sus orígenes en un orden social que discrimina a las mujeres por el hecho de ser mujeres y desvaloriza lo femenino, construyendo desigualdades sociales entre hombres y mujeres.

Es imposible negar que la violencia basada en género está dirigida principalmente a las mujeres, pues les afecta de manera desproporcionada, tiene un carácter generalizado, constante y múltiple, se presenta en distintos espacios de la vida social, por lo que requiere ser atendida desde un enfoque que permita visibilizar las múltiples conexiones entre las diferentes formas en que se presenta, dado que su ocurrencia está relacionada a la vigencia del sistema patriarcal.

Así, la violencia de género (*cuyo mayor efecto repercute sobre las mujeres*) debe ser asumida como un problema público, constituyéndose en un ámbito de exigibilidad frente al Estado, que debe brindar garantías para su erradicación.

En el caso de las mujeres, “la violencia es claramente evidenciable y se ejerce contra sus derechos de sobrevivencia, de identidad, de bienestar y de libertad, a través del feminicidio, el maltrato, el desprecio, el acoso, la alienación por identidad proveniente de los modelos hegemónicos de feminidad, la ciudadanía de segunda categoría y la sistemática negación de derechos y de opciones y elecciones de vida para las mujeres” (Magallón, 2005, p. 5).

La Ley 348 - Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, identifica y define 16 tipos de violencia, de las cuales destacamos:

1. Violencia Física: Es toda acción que ocasiona lesiones y/o daño corporal, interno, externo o ambos, temporal o permanente, que se manifiesta de forma inmediata o en el largo plazo, empleando o no fuerza física, armas o cualquier otro medio.

2. **Violencia feminicida:** Es la acción de extrema violencia que viola el derecho fundamental a la vida y causa la muerte de la mujer por el hecho de serlo.
3. **Violencia Psicológica:** Es el conjunto de acciones sistemáticas de desvalorización, intimidación y control del comportamiento y decisiones de las mujeres, que tienen como consecuencia la disminución de su autoestima, depresión, inestabilidad psicológica, desorientación e incluso el suicidio.
4. **Violencia Sexual:** Es toda conducta que ponga en riesgo la autodeterminación sexual, tanto en el acto sexual como en toda forma de contacto o acceso carnal, genital o no genital, que amenace, vulnere o restrinja el derecho al ejercicio a una vida sexual libre segura, efectiva y plena, con autonomía y libertad sexual de la mujer.
5. **Violencia Contra los Derechos Reproductivos:** Es la acción u omisión que impide, limita o vulnera el derecho de las mujeres a la información, orientación, atención integral y tratamiento durante el embarazo o pérdida, parto, puerperio y lactancia a decidir libre y responsablemente el número y espaciamiento de hijas e hijos; a ejercer su maternidad segura, y a elegir métodos anticonceptivos seguros.
6. **Violencia Patrimonial y Económica:** Es toda acción u omisión que al afectar los bienes propios y/o gananciales de la mujer, ocasiona daño o menoscabo de su patrimonio, valores o recursos; controla o limita sus ingresos económicos y la disposición de los mismos, o la priva de los medios indispensables para vivir.
7. **Violencia Laboral:** Es toda acción que se produce en cualquier ámbito de trabajo por parte de cualquier persona de superior, igual o inferior jerarquía que discrimina, humilla, amenaza o intimida a las mujeres; que obstaculiza o supedita su acceso al empleo, permanencia ascenso y que vulnera el ejercicio de sus derechos.
8. **Violencia en la Familia:** Es toda agresión física, psicológica o sexual cometida hacia la mujer por el cónyuge o ex-cónyuge, conviviente o ex-conviviente, o su familia, ascendientes, descendientes, hermanas, hermanos, parientes civiles o afines en línea directa y colateral, tutores o encargados de la custodia o cuidado.
9. **Violencia Contra los Derechos y la Libertad Sexual:** Es toda acción u omisión, que impida o restrinja el ejercicio de los derechos de las mujeres a disfrutar de una vida sexual libre, segura, afectiva y plena o que vulnere su libertad de elección sexual.





MICROMACHISMOS

Este término designa a las sutiles e imperceptibles maniobras y estrategias de ejercicio del poder de dominio masculino en lo cotidiano, que atentan en diversos grados contra la autonomía femenina hábiles artes, trucos, tretas y manipulaciones con los que los varones intentan imponer a las mujeres sus propias razones deseos e intereses en la vida cotidiana.

Son de uso reiterado aun en los varones “normales”, aquellos que desde el discurso social no podrían ser llamados violentos, abusadores o especialmente controladores o machistas.

Muchos de estos comportamientos no suponen intencionalidad, mala voluntad ni planificación deliberada, sino que son dispositivos mentales, corporales y actitudinales incorporados y automatizados en el proceso de “hacerse hombres” como hábitos de acción/reacción frente a las mujeres. Otros en cambio si son conscientes, pero todos forman parte de las habilidades masculinas desarrolladas para ubicarse en un lugar preferencial de dominio y control que mantenga y reafirme los lugares que la cultura tradicional asigna a mujeres y varones.

Los modos de presentación de los micromachismos se alejan muchos de la violencia física, pero tienen a la larga sus mismos objetivos y efectos: garantizar el control sobre la mujer y perpetuar la distribución injusta para las mujeres de los derechos y oportunidades.

Algunos ejemplos: uno muy común viene representado por aquellas situaciones en las que el hombre no se implica en las tareas domésticas o familiares porque “no sabe” o porque “ella lo hace mejor”. En este caso, obligar a la mujer a hacer lo que en una relación igualitaria debería ser cosa de dos supone una maniobra de imposición de tareas que, de forma sutil, genera una importante sobrecarga en ella.

Otro ejemplo, aquella situación en las que el hombre, con o sin intención, elimina los espacios de intimidad con la mujer. “No tener tiempo” para hablar, llevar una vida social excesiva o eludir temas personales o familiares de relevancia son algunas formas de intentar controlar las reglas de la relación a través de la distancia, logrando así que la mujer se acomode a sus deseos cuándo estar disponible, qué tarea doméstica realizar, etc.

Dada su casi invisibilidad, van produciendo un daño sordo y sostenido que se agrava en el tiempo: sentimiento de incapacidad, impotencia o derrota, con deterioro de la autoestima, con aumento de la desmoralización y la inseguridad, entre otros.

BRECHAS DE DESIGUALDAD DE GÉNERO

Este término designa a las sutiles e imperceptibles maniobras y estrategias de ejercicio del poder de dominio masculino en lo cotidiano, que atentan en diversos grados contra la autonomía femenina hábiles artes, trucos, tretas y manipulaciones con los que los varones intentan imponer a las mujeres sus propias razones deseos e intereses en la vida cotidiana.

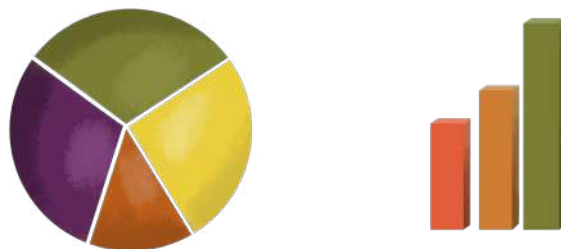
Las brechas de desigualdad de género son disparidades y desigualdades que existen entre los roles, oportunidades y trato que reciben las personas en función de su género, específicamente entre hombres y mujeres. Estas diferencias pueden manifestarse en diversas áreas de la vida, como la educación, el empleo, los ingresos, la participación política, la toma de decisiones, la distribución del trabajo doméstico y las oportunidades de desarrollo personal y profesional.

A lo largo de la historia se han perpetuado estereotipos y roles de género que asignan expectativas y responsabilidades a las mujeres y a los hombres. Esto ha creado las brechas que afectan negativamente a las mujeres y las colocan en una posición de desventaja en comparación con los hombres en algunos ámbitos. Algunos ejemplos de brechas de desigualdad de género incluyen:

1. Brecha salarial de género: Es la diferencia en los ingresos promedio entre hombres y mujeres que realizan trabajos similares. La mayor parte de las veces, las mujeres ganan menos por el mismo trabajo que los hombres.

2. Brecha educativa: Aunque el acceso a la educación ha mejorado en muchos lugares, todavía existen áreas donde las niñas y las mujeres enfrentan barreras para acceder a la educación o donde se les ofrece una educación de menor calidad en comparación con los hombres.

3. Brecha en la representación política: Las mujeres tienden a estar subrepresentadas en cargos políticos y de toma de decisiones, lo que limita su influencia y participación en la formulación de políticas.



4. Brecha en el trabajo doméstico no remunerado: En muchos lugares, las mujeres asumen una carga desproporcionada de trabajo doméstico y de cuidado, lo que limita su participación en la fuerza laboral y su capacidad para perseguir oportunidades profesionales.

5. Brecha de acceso a servicios de salud y derechos reproductivos: En algunas regiones, las mujeres pueden enfrentar obstáculos para acceder a atención médica adecuada y a servicios relacionados con la salud reproductiva.

6. Brecha en el acceso a recursos y propiedad de tierras: En algunas comunidades, las mujeres tienen menos acceso a recursos económicos y tienen menos probabilidades de ser propietarias de tierras y propiedades.

Combatir estas brechas de desigualdad de género es esencial para lograr una sociedad más justa e igualitaria. El empoderamiento de las mujeres, el reconocimiento de sus derechos y la promoción de la igualdad de oportunidades son fundamentales para construir un mundo más inclusivo y equitativo para todos.



DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

En su noción más básica, la división sexual del trabajo se refiere a la distribución diferencial entre hombres y mujeres de distintas tareas y responsabilidades en la vida social. Históricamente, la división sexual del trabajo (o división del trabajo por género) se refería a que hombres y mujeres efectuaban distintos tipos de trabajo (productivo) en el hogar (*como ente productivo*). A medida que la producción se desplazaba del hogar a las fábricas y oficinas, el trabajo de las mujeres a menudo permanecía dentro del hogar, mientras los hombres salían en búsqueda de trabajo remunerado. La división sexual del trabajo se refiere en tanto a que las mujeres se encargan del cuidado de la familia y la realización de las tareas domésticas (*o trabajo reproductivo no remunerado*), mientras los hombres se desempeñan como “proveedores” de la familia (*a través de su vínculo con el trabajo “productivo” o remunerado*).

La división sexual del trabajo es un rasgo fundamental de la desigualdad de género, dado que la retribución material y simbólica de las distintas actividades (productivas / reproductivas, remuneradas / no remuneradas) deja a las mujeres en situación de subordinación y dependencia económica con respecto a los hombres.

Muchos de estos empleos se caracterizan por bajas remuneraciones y bajo status, manteniéndose así intactas las relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres en lo que Hartman (1981) describe como el desplazamiento del patriarcado basado en la familia al patriarcado basado en la industria.

Vale recordar que se trata de un proceso inconcluso en muchos países en desarrollo, donde gran parte de la producción todavía toma lugar a nivel de los hogares. Este es el caso en Bolivia y Perú (*y, en menor grado en Ecuador*) donde la agricultura de subsistencia todavía es importante y donde predomina el autoempleo que a menudo se desarrolla desde el hogar.

De modo que la reproducción social comprende una variedad de actividades – mentales, manuales y emocionales dirigidos a mantener y reproducir la vida a diario y a través de las generaciones, entre ellos la producción de alimentos, ropa y alojamiento para el consumo inmediato y la organización del cuidado de niños y niñas, ancianos y ancianas, enfermos y enfermas. Muchas de estas actividades se realizan de manera no remunerada.





TRABAJO PRODUCTIVO Y TRABAJO REPRODUCTIVO.

Trabajo Reproductivo

El trabajo reproductivo tiene que ver con:

- La reproducción biológica, es decir, con la etapa de gestación parto y lactancia.
- La reproducción social: cuidado del hogar, de las personas, incluidas aquellas que no se valen por sí mismas. Las tareas reproductivas tienen que ver con tareas de educación y de socialización, a través de las cuales se transmiten los valores y costumbres de cada sociedad

Al ser estas tareas relacionadas con el ámbito de lo doméstico, las sociedades las ven como responsabilidad casi exclusiva de las mujeres.

La desvalorización del trabajo reproductivo viene por un lado de un tipo de violencia estructural contra las mujeres, a través de la desvalorización constante de sus esfuerzos y luchas.

Esta desvalorización se da, en el caso del trabajo reproductivo, por dos vías:

- La existencia del trabajo reproductivo no remunerado, que es el que hacen las amas de casa y al que pocas veces se valoriza.
- La desvalorización del trabajo reproductivo remunerado, que es el que realizan de manera general las trabajadoras del hogar, en malas condiciones laborales y falta reconocimiento social.

Trabajo productivo

Se refiere al conjunto de tareas o actividades encaminadas a producir bienes o servicios que generan ingresos por la vía del trabajo asalariado, de actividades agrícolas, actividades comerciales o de servicio. No todas las tareas productivas reciben el mismo nivel de reconocimiento económico y social. Por ejemplo, no se valora igual el trabajo de un albañil que el de un arquitecto.

La palabra “productivo” muchas veces se utiliza en oposición a la existencia de actividades que serían “improductivas”. En las sociedades de consumo se le da menos valor a las actividades y tiempos de recreación, de

descanso o de compartir y disfrutar. Lo anterior también tiene que ver con una valoración del tiempo como sinónimo de dinero.

Al valorar más el trabajo productivo que el reproductivo se divide el espacio social en dos grandes esferas desiguales: el espacio público, ámbito donde se asigna a los hombres y el espacio privado a las mujeres.

ESPACIO PÚBLICO Y ESPACIO PRIVADO

Una de las características de las sociedades patriarcales es que el espacio público es el espacio masculino. Por eso cuando las mujeres ocupan el espacio público, son muchas veces cuestionadas en su capacidad de independencia y autonomía. Las mujeres que ingresan a la participación política tienen que demostrar más capacidad que los varones y muchas veces se les obliga a ser subordinadas a autoridades masculinas.

El espacio privado es el espacio que se considera socialmente como el dominio de las mujeres. Sin embargo, este es un espacio desvalorizado por ser considerado no productivo. También existe la idea de que el tiempo de las mujeres es un tiempo que debe estar dedicado al cuidado de otros. Las mujeres entonces no cultivan un tiempo para sí mismas o si lo hacen lo viven con culpabilidad.

Al estar la responsabilidad de las tareas reproductivas asignadas como tarea natural de las mujeres, aquellas que entran al espacio público, muchas veces por opción personal y porque han tenido las condiciones y oportunidades para hacerlo y otras veces empujadas por la guerra o el abandono, lo hacen, por lo general, delegando la tarea de cuidado a otras mujeres vía trabajo reproductivo remunerado (*trabajadoras del hogar*) o no remunerado (otras mujeres de la familia o vecindad, como ser abuelas, hermanas, comadres, vecinas). La sociedad mira a las mujeres como exclusivas responsables de las tareas domésticas, por eso no avanza en crear condiciones para una corresponsabilidad desde la familia, la pareja, la comunidad y el Estado.





PREVENCIÓN

Como parte de la prevención de embarazos no planificados, se pueden desarrollar las siguientes acciones:

- Brindar información clara a los y las jóvenes sobre el funcionamiento de sus cuerpos, los cambios biofisiológicos que acompañan a la pubertad y la forma en que ocurre el embarazo.
- Brindar información a los y las jóvenes respecto a salud sexual y salud reproductiva, como procesos que contribuyen al bienestar individual y social y que se desarrollan a lo largo de la vida y en diversos ámbitos de ésta, desde el enfoque sistémico de la sexualidad.
- Identificar dentro del marco de las culturas juveniles, cuáles son los comportamientos sexuales dominantes, su valor, significado y relacionarlo con la posibilidad de ocurrencia de un embarazo durante esta etapa de desarrollo
- Debatir las creencias falsas que se tengan sobre el embarazo en esta etapa de la vida, sobre todo aquellos relacionados a que en la primera relación sexual no existe probabilidad de embarazo o la sensación de invulnerabilidad que tienen algunos/as jóvenes sobre su ocurrencia.
- Enmarcar y enriquecer el análisis del embarazo no planificado durante la adolescencia y juventud, con el reconocimiento de las emociones, aprendizaje de relación de pareja y el establecimiento de relaciones afectivas, que se encuentran en juego durante esta etapa.
- Desarrollar actividades dentro del marco de las habilidades para la vida de los y las jóvenes para que puedan decidir de manera racional cuando iniciar su vida sexual activa e identificar las implicaciones del embarazo durante la adolescencia y juventud.
- Desarrollar e implementar actividades que coadyuven en la aclaración de dudas respecto a la salud sexual y salud reproductiva, durante la juventud.
- Informar sobre el acceso a anticonceptivos seguros, eficaces y económicos.

- Involucrar a los y las jóvenes en el diseño de estrategias e implementación de actividades para la prevención del embarazo durante esta etapa de desarrollo.
- Finalmente, todos estos elementos deben ser considerados en la construcción de su proyecto de vida.

AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES

La autonomía de las mujeres es un requisito necesario e imprescindible para alcanzar una verdadera igualdad de género, sin embargo, esta tarea se encuentra definida por las desigualdades de género, las mismas que deben ser resueltas de manera previa.

La desigualdad de género, una de las formas más antiguas y extendidas de desigualdad, es un elemento que configura nuestras economías, sociedades y comunidades. Ignora la opinión de las mujeres, devalúa su trabajo y genera desequilibrios de poder entre hombres y mujeres, tanto en el seno de los hogares como a nivel nacional y mundial.

En los últimos años, se han producido algunos avances importantes para cambiar esta realidad, por ejemplo, la Ley 348 · Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia o la Ley 045 · Ley contra el racismo y toda forma de discriminación, que se han traducido en el desarrollo de mecanismos de prevención y atención de la violencia o asignación de espacios de toma de decisiones para las mujeres. Sin embargo, los avances hacia la igualdad entre hombres y mujeres son lentos y las mujeres siguen teniendo más probabilidades de ser pobres que los hombres.

El Foro Económico Mundial ha advertido de que las mayores desigualdades entre hombres y mujeres se dan en los ámbitos de la economía y la salud. De hecho, en lugar de mejorar, en 2016 la desigualdad de género en la economía ha retrocedido. Al ritmo actual, harán falta 170 años para que hombres y mujeres alcancen el mismo índice de ocupación, reciban el mismo salario por el mismo trabajo y tengan igual acceso a los puestos directivos.

El empoderamiento económico de las mujeres es un elemento esencial tanto para alcanzar la igualdad de género como para la realización de los derechos de las mujeres. Se considera que las mujeres tendrán autonomía económica cuando gocen de un acceso y control igualitarios sobre los recursos económicos y de las mismas oportunidades que los hombres, para así poder tomar sus propias decisiones en todos los ámbitos de sus vidas. Estas oportunidades reducirían la discriminación que sufren las en sus hogares y comunidades, y permitirían luchar contra la desigualdad de género. Para lograr estos cambios, es fundamental el acceso a empleos dignos y



de calidad con un salario justo, un entorno laboral seguro y la posibilidad de organizarse para mejorar su poder de negociación en ámbito laboral.

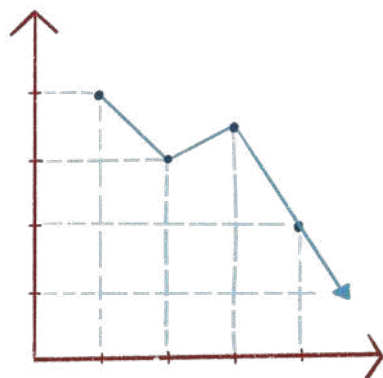
También es necesario abordar la cuestión de la enorme y desigual responsabilidad que asumen las mujeres en el trabajo del cuidado no remunerado, a fin de que éstas tengan más posibilidades de elegir a qué dedican su tiempo. Una mayor igualdad de género es fundamental para reducir la pobreza del conjunto de la población, y el empoderamiento económico de las mujeres es un elemento clave para lograrlo.

Incrementar la igualdad económica de las mujeres es fundamental para la realización de sus derechos, así como para la reducción de la pobreza y el cumplimiento de objetivos de desarrollo más amplios. Sin embargo, los datos demuestran que, aunque la igualdad de género favorece el crecimiento económico, éste no siempre promueve la igualdad de género.

Nuestro actual modelo económico concentra la riqueza en las capas más altas de la economía, lo cual genera una desigualdad económica extrema y provoca la exclusión de las mujeres y niñas más pobres. Este modelo limita el empoderamiento económico de las mujeres porque no genera oportunidades de empleo digno con unos salarios justos, no reconoce el trabajo del cuidado no remunerado ni invierte para hacer frente a este problema, especialmente en el caso de las mujeres más pobres.



El concepto de empoderamiento puede ser definido como *“la expansión de la libertad de escoger y de actuar. Significa aumentar la autoridad y el poder del individuo sobre los recursos y las decisiones que afectan su vida”*. Asociados al concepto de empoderamiento están: la inclusión social, la autonomía, la visibilidad y movilidad, el agenciamiento (*que es la capacidad de hacer uso de los activos de que se dispone*) y la autoeficiencia (*que es la confianza en las competencias que le son propias a un individuo*).



El empoderamiento de las mujeres responde a la necesidad de propiciar cambios dentro de las asimetrías de poder entre géneros. En este proceso las mujeres deben incrementar su capacidad de construir sus propias vidas y su entorno. Deben avanzar en su auto concientización, conocen sus derechos y el ámbito político y sociocultural en el que se insertan, reconocer los obstáculos mentales y económicos que dificultan el cambio y ejercer una reflexión crítica para lograr una acción transformadora.

El empoderamiento, se expresa mediante la habilidad, autoridad y agencia para tomar decisiones informadas e implementar cambios que afecten sus vidas y las vidas de otros/as adolescentes, jóvenes y adultos.

Por medio del empoderamiento, las mujeres adolescentes y jóvenes conquistan el poder social, el político y el psicológico. En el primer caso, se trata de la información, los conocimientos y el acceso a redes sociales y otros recursos; en el segundo, acceden a los procesos democráticos de toma de decisiones que les afectan pudiendo elegir en la vida cotidiana sobre sus cuerpos y sobre sus vidas, en el tercer caso, significa tomar conciencia del poder que poseen individual y colectivamente.

El empoderamiento cobra relevancia en tanto que se trata de una estrategia fundamental para generar y consolidar los procesos de independencia, desarrollo, y crecimiento personal y colectivo. En el caso de las mujeres adolescentes y jóvenes, es el fortalecimiento que se logra al apropiarse de sus personas y tener claro un proyecto de vida. Es un tránsito desde la cultura de la indefensión hacia la autonomía y la auto-gestión.

Naciones Unidas ha definido el empoderamiento de las mujeres en cinco dimensiones: sentido de autovaloración de las mujeres; derecho a tener y determinar sus opciones; derecho a tener oportunidades y recursos; derecho a poder controlar sus vidas dentro y fuera del hogar y la habilidad para influir en la dirección del cambio social en pos de un orden social y económico más justo tanto nacional como internacionalmente (U.N., 2001, citado por Arriagada y Gálvez, 2014).

En el marco de los derechos económicos, el concepto empoderamiento económico de la mujer, se ha usado habitualmente para referirse a todo lo que implica el acceso a los recursos y oportunidades económicas de las mujeres, lo que incluye trabajo, servicios financieros, propiedades y otros activos productivos, desarrollo de capacidad e información de los mercados. El Banco Mundial señala que, es razonable invertir en el empoderamiento femenino por el impacto multiplicador que tiene el aumento de la participación laboral femenina. Si las mujeres están bien, toda la sociedad recibirá los beneficios partiendo por sus hijos.

Este puede ser uno de los argumentos para el empoderamiento económico femenino, no obstante, se mantiene la lógica del uso de la mujer para otro fin, más allá de considerar las acciones como parte de una política necesaria para re establecer un derecho de las mujeres a participar y beneficiarse de las actividades económicas.

Este tipo de análisis y la lógica de las economías inteligentes racionaliza el invertir en las mujeres y niñas para un resultado más efectivo del desarrollo. Sin embargo, el empoderamiento económico de las mujeres como proceso para al-



canzar la igualdad de género no es suficiente si no es incorporado el enfoque de la autonomía de las mujeres. La autonomía como concepto político se entiende como, “la capacidad de las personas para tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, de manera de poder ser y hacer en función de sus propias aspiraciones y deseos en el contexto histórico que las hace posibles” (CEPAL, 2011). Desde la perspectiva de género, la autonomía se ha definido como “el grado de libertad que una mujer tiene para poder actuar de acuerdo con su elección y no con la de otros. En tal sentido, hay una estrecha relación entre la adquisición de autonomía de las mujeres y los espacios de poder que puedan instituir, tanto individual como colectivamente.

En realidad, el grado de autonomía de un sujeto singular es inseparable del grado de autonomía del grupo social al que pertenece. Es decir, el grado de autonomía personal que una mujer pueda desplegar dependerá también de la autonomía posible de su grupo social y de aquella que las mujeres de la sociedad a la que pertenece hayan alcanzado”. En términos generales, la autonomía económica de las mujeres se mide en función de indicadores de participación laboral, de ingresos propios y de distribución de tiempo de trabajo remunerado y no remunerado. De lo anterior se desprende que “un camino deseable para fomentar mayor empoderamiento de las mujeres por medio de su autonomía económica es la inversión del tiempo total en ambas participaciones: destinar mayor tiempo al trabajo remunerado y menor a las labores no remuneradas: domésticas y de cuidado”.

La autonomía significa entonces para las mujeres contar con las capacidades y condiciones concreta para el ejercicio libre de las decisiones que afectan sus vidas. Por lo tanto, para el logro de una mayor autonomía se

requieren diversas medidas que operan de manera integrada, entre ellas liberar a las mujeres de la responsabilidad exclusiva de las tareas de reproducción y cuidado lo que incluye el ejercicio de los derechos reproductivos; poner fin a la violencia de género y adoptar todas las medidas necesarias para que las mujeres puedan acceder a los espacios de toma de decisión y poder en igualdad de condiciones.



UNIDAD 6: EMPLEO DIGNO





La Unidad 6 está compuesta por cuatro actividades y su objetivo es brindar elementos de análisis para que las y los participantes reflexionen sobre el estado de situación del empleo digno para las y los jóvenes y que con base a este análisis puedan elaborar su propia planificación de vida.

Un Plan de Vida, es una herramienta personal, que ayuda a proyectar las metas individuales (*estudio, trabajo, etcétera*) para un determinado tiempo (*3 años, 5 años*). En este sentido, una vez que se definen las metas con claridad, se debe trazar el camino que conducirá a alcanzarlas. El proceso de planificación de vida precisamente se ocupa de definir esas metas y construir el camino para lograrlas, así ayuda a las y los jóvenes a tener ideas más concretas sobre lo que ellos quieren, que deben hacer para conseguirlo y el tiempo en el que se proponen lograrlo. Como cualquier planificación, está sujeta a modificaciones y ajustes y es una forma de tener mayor control sobre la realidad y la propia vida.

Todo joven debe tener un proyecto de vida, un plan que identifique metas y medios para lograrlas, un plan que sea un estímulo para explorar al máximo sus potencialidades, un plan que le permita hacer realidad sus más caras ilusiones.

Cuando un joven elabora su plan de vida, abre la puerta que conduce a un futuro lleno de logros, lleno de esperanza, lleno de oportunidades. Quien prepara su plan de vida se prepara para triunfar. Difícilmente fracasará, y muy probablemente dejará huella profunda en el mundo.



OBJETIVO: identificar las oportunidades y limitaciones para las y los jóvenes en el acceso a un empleo digno

CONTENIDOS TEMÁTICOS – UNIDAD 6

EMPLEO JUVENIL DIGNO

CONTEXTO

Según información del INE, Somos un país de jóvenes. En Bolivia, las personas entre 15 a 29 años representan un porcentaje muy importante de la población que llega al 27,2% del total de habitantes del país, lo que significa aproximadamente 2.6 millones de jóvenes.

Estos jóvenes enfrentan como uno de sus principales desafíos su incorporación al mercado de trabajo en empleos estables y socialmente protegidos en un contexto donde; i) el desempleo juvenil, es decir, los jóvenes que activamente están buscando empleo pero no lo han conseguido, es dos veces mayor al desempleo general -oscila entre 8% (*estadísticas oficiales*) y 16% (*datos de organizaciones de investigación*)- y ii) el 87,4% de las y los jóvenes que trabajan lo hacen en el sector informal o están subempleados.

Varios estudios señalan que el empleo juvenil en Bolivia es precario debido a que una gran mayoría de las y los jóvenes que trabajan no gozan de beneficios sociales, seguridad, estabilidad laboral, salud y sus salarios son bajos. Esta situación origina que las y los jóvenes vivan en la incertidumbre y/o perciban su futuro como clausurado.

El subempleo es otro rasgo del empleo juvenil. Muchos de las y los jóvenes que trabajan por períodos largos lo hacen en puestos ajenos a su formación académica y/o técnica. Cada año egresan de las universidades bolivianas alrededor de 170.000 jóvenes de los cuales sólo 80.000 mil consiguen trabajar, esta situación genera desaliento, frustración y la sensación de que estudiar 5 años no es garantía para conseguir un empleo.

Las mujeres jóvenes y las madres jóvenes son las más afectadas. Ellas, tienen tasas más altas de desempleo debido a que son discriminadas. Los jóvenes hombres tienen 20% más de posibilidades de conseguir un empleo.

Cuando se consulta a las y los jóvenes cuáles son los principales problemas que enfrentan a la hora de conseguir un empleo, señalan los siguientes: **i)** la falta de experiencia laboral; **ii)** el desconocimiento de los derechos laborales; **iii)** no saber presentar su documentación personal no contar con las habilidades para enfrentar una entrevista de trabajo; **iv)** la falta de voluntad personal y **v)** la carencia de contactos.

EL DESAFÍO; EMPLEO DIGNO PARA UNA VIDA DIGNA

Trabajo y empleo no son lo mismo. El trabajo es toda actividad que las personas realizamos para generar los bienes (*como alimentos, materiales, etc.*) y servicios que consumimos, y de esta manera garantizar nuestra subsistencia y la de nuestras familias. El trabajo puede ser remunerado, es decir pagado, o no. Si es remunerado se lo denomina empleo.

Todas las personas tenemos derecho a un empleo digno, tal como lo señala la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia. Esto quiere decir que todos los bolivianos y las bolivianas tenemos derecho a:



- Tener un buen trabajo.
- Trabajar sin discriminación.
- Percibir una remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.
- El acceso al seguro de salud y la jubilación.
- La seguridad en el lugar de trabajo.
- Organizar y ser parte de los sindicatos.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el empleo digno es lo que ellos denominan trabajo decente y se apoya en cuatro pilares:

1. Respeto a los derechos laborales.
2. Ingresos adecuados y protección social para la familia.
3. Seguridad e higiene laboral.
4. Diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación.

Como vemos, la Constitución Política del Estado y la OIT coinciden en que un empleo digno es aquel donde se nos respeta como personas porque ofrece las condiciones adecuadas de trabajo. Es decir, un empleo con un salario justo que te permita vivir con dignidad, que te da seguridad, acceso a salud y jubilación, donde se respetan tus derechos laborales y puedas organizar y ser parte de un sindicato para dialogar y llegar acuerdos con los empleadores.

El Empleo Digno se enfoca más en las condiciones personales de los trabajadores, considerándolos de manera individual. Por ello, un factor importante es la dignidad humana que es un derecho fundamental y le otorga al trabajo esa calidad, es decir: el trabajo como un derecho básico para la subsistencia del hombre y la mujer.

Entonces, un Empleo Digno es más que un trabajo. Puesto que el trabajo puede o no ser remunerado, como el trabajo familiar; puede ser formal o informal y puede ser precario. Mientras que entre las condiciones de un Empleo Digno están las de percibir una remuneración equitativa y justa, además del respecto a los derechos laborales.

El Empleo Digno y sus componentes, desarrollados por Solidar Suiza, refuerzan los pilares planteados por la OIT sobre el trabajo. Estos son:

- La protección al trabajador y trabajadora contra el “cuentapropismo forzado” o hacia “autoemplearse” por obligación.
- La conquista de la realización personal o la satisfacción que el trabajador encuentra con lo que está haciendo.
- La redistribución justa de los frutos que deja el trabajo.

El empleo digno permite tener una vida digna. Esto significa que la existencia de uno es una condición que garantiza la otra; es decir, no es posible tener una vida digna -satisfacer todas las necesidades básicas que por derecho humano nos corresponden- sin las personas no contamos con un Empleo Digno.

DERECHOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La Declaración Universal de Derechos Humanos establece en su artículo 23, que “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; a efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.”

La incorporación de las mujeres al mercado laboral se ha incrementado en los últimos años. Según datos del INE, del total de la población ocupada, el 39,93 % son mujeres con empleo en contraposición con el 60.07% de hombres. Su remuneración continúa siendo inferior a la de los hombres y su jornada de trabajo es más extensa, fuera de la actividad productiva, a diario realizan actividades del hogar, también están inmersas en el trabajo comunal.

La condición laboral de las mujeres en el área urbana está caracterizada principalmente, por trabajos por cuenta propia como la economía informal. En el área rural está basado en una organización familiar y comunitaria. El 29,5% de las familias tienen como jefe de hogar una mujer.

El Estado promueve la incorporación de las mujeres al trabajo y garantiza la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado. (Art. 48, parágrafo V, CPE).

CONTRATO LABORAL

Para trabajar debemos tener un contrato laboral, que es un acuerdo en el que un empleador/a toma los servicios de otra persona a cambio de una remuneración o salario, el contrato puede



ser verbal o escrito, individual o colectivo.
Existen tres modalidades de contrato laboral

- Contrato a tiempo indefinido: Se determina la fecha de inicio pero no la fecha de finalización.
- Contrato a plazo fijo: Se determina la fecha de inicio y de culminación.
- Contrato de ejecución de obra o servicio: Se determina la fecha de inicio y la finalización dependerá de la conclusión de la obra o servicio.

JORNADA LABORAL



La jornada de laboral es el periodo durante el cual las y los trabajadores prestan sus servicios para el empleador/a, realizando actividades propias del oficio para el que fueron contratados. Las mujeres deben trabajar 40 horas por semana y el trabajo de los varones no excederá a 8 horas por día y 48 horas por semana.

El trabajo nocturno se pagará con el 25% más de su haber básico, en caso de realizarse el trabajo en establecimientos industriales,

su pago será más el 30% de su sueldo básico.

La jornada de trabajo debe tener un descanso de dos horas por día, en caso de trabajar en horario continuo la jornada laboral es de 7 horas y el descanso debe ser de 1 hora.

VACACIONES

Debido al desgaste físico y/o psicológico que realizamos trabajando, la vacación es un descanso anual obligatorio, que se da después de haber trabajado un año y un día sin interrupción.

- Las y los trabajadores que hayan trabajado de 1 a 5 años descansarán 15 días hábiles
- Trabajando de 5 a 10 años se descansa 20 días hábiles
- De 10 años en adelante se descansa 30 días

REMUNERACIÓN ECONÓMICA

Es el pago por el trabajo que realizamos para nuestro empleador, este no puede ser menor al salario mínimo nacional.

Existen diferentes formas de pago y distintas contrataciones, los obreros, los zafreros, los constructores y otras ramas manuales cobran cada 15 días y los servidores públicos, servidores privados, maestros y demás cobran cada 30 días.

El convenio 100 de la OIT, establece que la mano de obra femenina debe ser remunerada de igual forma que la mano de obra masculina, por tanto, debe ser fijada sin discriminación de sexos.

SEGURIDAD SOCIAL

Para las y los trabajadores existe un régimen de seguridad social, que se clasifica en el Seguro Social de Corto Plazo (*seguro médico*) y Seguro Social a Largo Plazo (*jubilación*).

El Seguro Social a Corto Plazo, brinda atención médica para la rehabilitación de las y los trabajadores en casos de enfermedad común, riesgo laboral y por maternidad.

El Sistema integrado de pensiones implementado con la Ley N° 065, es aquel que permite a las y los trabajadores, acceder a una pensión por causa de accidente, enfermedad y jubilación, en caso de fallecimiento del trabajador los derechohabientes perciben una renta, finalmente se pagan los gastos de sepelio del trabajador.

En el caso de la jubilación, actualmente a los 58 años de edad, debemos mínimo tener 10 años de aporte. En el caso de las mujeres, por cada hijo nacido vivo, podrán bajar su edad de jubilación hasta tres años, es decir si una madre tiene tres hijos puede jubilarse a los 55 años de edad.

EMBARAZO

Para una maternidad segura, el Estado brinda asistencia y protección, durante el embarazo, el parto y el nacimiento, debiendo tener un trato especial por su estado de gestación.

En el embarazo se brinda los controles médicos necesarios, se tiene un descanso de 45 días, para el pre natal y, cuando el hijo nace, se tiene el descanso post natal de 45 días. Las atenciones médicas para la madre y el hijo/a son gratuitas.

Además se tiene derecho a una hora de lactancia por día, hasta que el hijo/a cumpla un año de edad.





El D.S.: 0115 (Art. 15.) Permite que las madres en periodo de lactancia, lleven a sus bebés a sus fuentes de trabajo y de estudio, para que proporcionen lactancia materna exclusiva durante los seis (6) primeros meses de vida.

Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijos o hijas.

La Ley General del Trabajo en su art. 62, establece la creación de salas cuna en empresas donde existan más de 50 obreros.

INAMOVILIDAD LABORAL

La inamovilidad laboral es la que garantiza que no se despida a la trabajadora cuando está embarazada, también garantiza que no se despida al padre hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad.

Documentos a presentar para la inamovilidad laboral (DS 0012)

- Certificado médico de embarazo
- Certificado de matrimonio o acta de reconocimiento ad-vientre
- Certificado de nacimiento de la hija o del hijo.

Otras razones para gozar de inamovilidad laboral es que la o el trabajador tenga cáncer o una discapacidad que le permite realizar actividad laboral y no puede ser removido del cargo.

DESPIDO

La Ley General del Trabajo establece que si una persona es despedida, se beneficia con el pago de indemnización (*pago de un salario por año trabajado*) y el pago del desahucio (*la suma del equivalente al salario percibido en 90 días*).

En caso de despido injustificado, la trabajadora o trabajador puede optar por su reincorporación en el mismo cargo, más el pago de sus beneficios sociales hasta el día de su reincorporación o cobrar sus beneficios sociales.

El preaviso: es el aviso escrito del empleador, para comunicarle al trabajador que en 90 días se terminará su relación laboral.

Si la persona renuncia, no le corresponde el pago de desahucio, pero si trabajó más de 5 años puede cobrar su quinquenio. Debe comunicar a su empleador su retiro 30 días antes.

Estos beneficios sociales deben ser cancelados en el tiempo no mayor 15 días, caso contrario el empleador pagará una multa equivalente al 30% a favor del trabajador.

SINDICALIZACIÓN

El sindicato defiende los intereses colectivos, los derechos laborales y la conquista de nuevos derechos de los afiliados. Es por eso que podemos contar con espacios para las mujeres y podemos participar de la directiva o conformar un sindicato.

Los sindicatos trabajan en representación de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras, por tanto, hombres y mujeres pueden participar en igualdad de condiciones y derechos, sin miedo a represalias por parte del empleador.

Un comité sindical se conforma con la participación de 10 a 12 trabajadoras, esto permite tener representación hacia el empleador y autoridades; el sindicato se conforma con 20 o más trabajadoras y debe contar con una directiva de 6 a 8 miembros.

En el proceso de conformación de un sindicato se debe elaborar:

- El acta de constitución del sindicato, es un acuerdo sobre las intenciones de sindicarse, se lo lleva ante el notario de fe pública para que transcriba el Testimonio de Constitución.
- El estatuto orgánico, es el documento mediante el cual se detallan los puntos básicos del sindicato.
- El reglamento interno, se acuerda el régimen disciplinario, formas de manejo económico y otros.

También se debe realizar:

- El reconocimiento de la directiva, mediante Resolución Ministerial, ante el Ministerio de Trabajo.
- Tramite de la personería jurídica.



Una vez conformado el sindicato debemos tener en cuenta:

- Que debe estar conformado por las y los trabajadores con relación de dependencia, en un trabajo que tenga 20 o más trabajadores/as
- Es legítima una vez adquirido su personería jurídica
- Estará dirigido por el directorio elegido por las y los trabajadores
- En una empresa puede haber dos o más sindicatos pero deben organizar una sola representación para el contrato colectivo

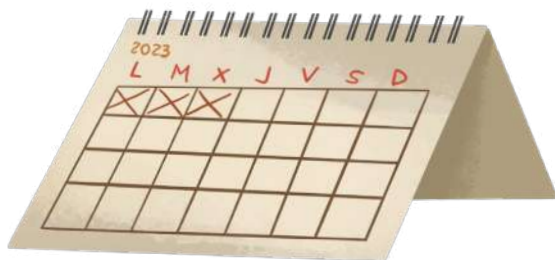
La estructura de un sindicato está conformada por:

- La asamblea general, es la máxima autoridad donde se toman decisiones a través de resoluciones.
- La junta directiva, cada miembro del directorio tiene a su cargo una secretaria o cartera.
- Los comités sindicales, desarrollan actividades específicas y se clasifican en el comité electoral y el comité de huelga.

Los congresos, son espacios de deliberación de las entidades matrices como ser la Central Obrera Boliviana - COB, CODs, CORs, las federaciones y confederaciones. Existen dos tipos de congresos:

- El congreso ordinario, es el órgano máximo de la federación o confederación, cuyas decisiones deben ejecutarlas los organismos subalternos.
- El congreso extraordinario, se reúne a petición de los órganos afiliados para tratar temas específicos.

La Constitución garantiza el ejercicio de sus actividades a los dirigentes sindicales mediante el Fuero sindical.



Pueden realizar sus actividades sindicales sin ser despedidos, perseguidos, enjuiciados, ni tomados presos, sin embargo, el empleador puede tramitar el desafuero sindical ante el juez de trabajo.

PLAN DE VIDA – PLANIFICACIÓN

Para trabajar el tema de Plan para un empleo digno, se toman las conceptualizaciones de plan de vida, que son útiles para su definición y formulación.

La planeación involucra todas aquellas acciones que determinan los objetivos para el futuro y los medios apropiados para conseguirlos. El planteamiento también considera los objetivos, las acciones, los recursos y la implementación, así como los pronósticos del futuro y el presupuesto.

El Plan de vida, toma en cuenta los siguientes aspectos:

- Es una filosofía de vida representada por los valores y principios que animan la existencia humana y que orientan las grandes decisiones existenciales, así como las opciones del día a día.
- Engloba actitudes, creencias y formas de comportarse o actuar, que posibilitan un sentido de prevención para enfrentar las contingencias de la vida cotidiana.
- Es un proceso permanente que ayuda a tomar decisiones.
- Es un hábito de vida que al ponerlo en práctica cada día ayuda a tener mayor control y autonomía, respecto al entorno.
- Es una técnica que ayuda a alcanzar los objetivos de la vida.
- Une experiencias del pasado y conocimientos del presente, para proyectar el futuro mediante la formulación y realización de los objetivos de vida en relación con las condiciones del entorno.

Para poder llevar adelante un plan de vida, en este caso un plan para un empleo digno, es necesario contar con una estrategia. La estrategia, es la forma en la que se desarrolla y mantiene la relación entre los recursos indivi-



duales y las oportunidades y condiciones del entorno, para llegar a los objetivos propuestos. Hacer un plan con estas características permite:

- Descubrir a plenitud el sentido de la vida.
- Orientar con inteligencia y creatividad las decisiones y acciones.
- Definir el liderazgo personal.
- Preparar las condiciones para asumir liderazgo social.
- Construir el futuro día a día.
- Mejorar la autoestima.
- Usar racionalmente y de manera realista los propios recursos.
- Afirmar la conducta asertiva.



En términos individuales y de ayuda al desarrollo de habilidades, permite:

- Identificar, analizar y evaluar las competencias propias: fortalezas y debilidades.
- Reconocer, analizar y evaluar factores del entorno: oportunidades, riesgos y amenazas.
- Aplicar una mirada integral y comprender el todo, sus relaciones con y entre las partes.
- Desarrollar el pensamiento creativo, para crear progresivamente el presente y futuro personal.
- Poseer información amplia y actualizada del entorno.



Existen además cinco características y competencias de vida fundamentales, para plantear y llevar adelante un plan de vida, estas son:



- **Autoestima:** la persona se valora, respeta y acepta a sí misma, en relación a sus características individuales, es consciente que vale por su humanidad, por el simple hecho de existir, para desarrollarse al máximo de sus potencialidades
- **Visión:** la persona tiene en su mente y espíritu un horizonte de desarrollo futuro, iluminado por sus sueños que construye en el presente con sus propias decisiones y acciones.
- **Propósito:** la persona siente que su vida tiene una finalidad y se plantea objetivos de desarrollo que contribuyen a darle sentido y plenitud a su existencia.
- **Compromiso:** la persona se entrega a sí misma en cada cosa que hace, le pone su propia firma a sus realizaciones y logra expresar su individualidad con el sello de su carácter.

- **Contribución:** la persona es consciente de que vive en una comunidad y que desarrollándose a sí misma puede y debe realizar aportes que beneficien también a los y las demás.

Las diez razones para llevar adelante un plan de vida son:

- **Decisión propia:** la calidad de vida que una persona pueda lograr en el transcurso de su existencia, depende de sí misma, de las decisiones que toma en el día a día y en base a las cuales construye su presente, entonces se construye la vida por decisión propia.
- **Responsabilidad Social:** La vida se construye en relación con uno/a mismo/a y los y las demás. Cada persona debe aprender a ser responsable de su propia vida, los/as demás no son responsables de la propia vida, sino cada uno con lo que hace o deja de hacer.
- **Personalidad Individual:** La vida de cada uno/a es una oportunidad única, pues no podrá repetirse, ni existirá la posibilidad de rehacer lo que hicimos. De esta manera si una persona no se siente cómoda con su vida, es su responsabilidad tratar de cambiar su papel, hacer todo lo posible para lograr aquello que desea.
- **Respeto a sí mismo/a:** La vida es el bien máspreciado que se posee, sin ella es imposible conocer, disfrutar, convivir, compartir, el respeto a la vida implica su cuidado y valoración.
- **Afirmación de sí mismo/a:** Es una forma de sentar presencia de nuestra existencia en el mundo, a través de nuestras relaciones, a través de nuestra identidad, afirmarse es dejar huella, es construir nuestra vida desde nuestro punto de vista, con nuestros anhelos, ideales y objetivos.
- **Motivación de logros:** Es un hecho que existe una diferencia entre lo que se es y lo que se quiere llegar a ser, esa diferencia debe actuar como un motivador para la consecución de logros, para cerrar la brecha hacia aquello que aspiramos a ser.
- **Oportunidad de realización:** Cada persona tiene un determinado límite de tiempo para lograr realizarse, determinado por la naturaleza y por las condiciones de vida. Ese límite de tiempo es aquel en el que debemos desarrollar todo nuestro esfuerzo para convertirnos en lo que anhelamos, es una oportunidad que no se puede desperdiciar.



- **Visión de futuro:** Cada persona sueña con un futuro, ese sueño debe ayudar a definir sus acciones, debe ayudar a que cada quien tome su propio rumbo aprovechando sus fortalezas y superando sus debilidades, explotando sus oportunidades y evitando los riesgos innecesarios, es así como cada uno/a se convierte en un individuo autónomo.
- **Proyecto de Vida:** La vida es un proyecto que a cada persona le corresponde llevar adelante, posiblemente ya no se pueda hacer nada por el pasado, pero siempre se puede hacer mucho por el futuro.
- **Velocidad del Cambio:** La persona, no vive sola, ni aislada, se encuentra en un contexto cada vez más cambiante, interconectado e interrelacionado, eso plantea un escenario en el que debe ajustarse rápidamente a estos cambios, para entregar a otros/as, sobre todo a quienes le son más cercanos, a quienes más quiere, lo mejor que tenga para darles.

LA IMPORTANCIA DE LA RESILIENCIA EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DIGNO

La búsqueda de un empleo digno puede ser un desafío considerable en la vida de cualquier persona. En este camino, la resiliencia emerge como un factor esencial para el éxito. En un mundo laboral competitivo y en constante cambio, la capacidad de adaptarse a las dificultades y seguir adelante después de los rechazos y obstáculos es lo que marca la diferencia entre aquellos que encuentran un empleo satisfactorio y quienes luchan por hacerlo.

La resiliencia en la búsqueda de empleo implica la capacidad de mantener una actitud positiva incluso cuando enfrentas múltiples rechazos o desafíos en tu camino. En Bolivia se estima que una persona demora aproximadamente 7 meses en conseguir un empleo, por lo cual es un proceso que requiere mucha fortaleza. Significa aprender de las experiencias negativas, ajustar tu estrategia y persistir en tu búsqueda. Los/as empleadores/as valoran a los candidatos que pueden mostrar esta cualidad, ya que demuestra que pueden enfrentar la presión laboral y adaptarse a situaciones difíciles en el entorno de trabajo.

Finalmente, la resiliencia no solo es crucial en la búsqueda de empleo, sino que también es un activo valioso en tu carrera profesional. Una vez que obtengas un empleo, enfrentarás desafíos y momentos difíciles en el trabajo. La resiliencia te ayudará a superar estos obstáculos, aprender de ellos y seguir creciendo en tu carrera. Además, puede abrir puertas para el desarrollo de habilidades de liderazgo y la capacidad de asumir roles de mayor responsabilidad en el futuro. En resumen, la resiliencia es una herramienta indispensable para conseguir un empleo digno y avanzar en tu carrera profesional.



UNIDAD 7:

UTILIZANDO HERRAMIENTAS PRÁCTICAS





La Unidad 7, se aboca específicamente a la revisión de herramientas e instrumentos para la empleabilidad, entre ellos, el currículum vitae, la carta de presentación, así como recomendaciones para la entrevista personal. Esta unidad cierra el proceso de capacitación en habilidades blandas. Contiene actividades centrales:

- a) Currículum Vitae
- b) Carta de presentación
- c) formulario de postulación
- d) Entrevista de trabajo.

OBJETIVO: Brindar herramientas que sean útiles para el acceso a un empleo digno.

CONTENIDOS TEMÁTICOS – UNIDAD 7

CURRÍCULUM VITAE

ELEMENTOS GENERALES

El currículum vitae es una herramienta importante de la vida laboral, su nombre deriva del latín que en español significa “*carrera de la vida*” y su objetivo es describir la experiencia laboral, preparación académica, conocimientos y habilidades que califican a una persona para realizar determinado trabajo.

Existen elementos clave que todo currículum básico debe tener, sin embargo, es necesario considerar que no existe un currículum que se ajuste a todas las necesidades, debe ser adaptado a cada caso particular e incluso al tipo de convocatoria de empleo a la que se responde.

Un currículum vitae, debe contener las siguientes partes:

- **Título o introducción:** es la presentación breve de quienes somos y que sabemos hacer: Ejemplo: Técnica/o en computación con dos años de experiencia. Especialista en diseño de páginas web.
- **Datos personales:** nombre completo, dirección, teléfono de casa, celular y cuenta de correo electrónico.
- **Preparación académica:** datos del bachillerato, o último estudio de secundaria, carrera técnica o universitaria y cursos de pos grado si te tienen.

- **Experiencia laboral:** Inicia por tu experiencia más reciente, es decir tu último empleo y no olvides que tu experiencia debe contener nombre de la empresa, puesto que desempeñabas, una breve descripción de tus funciones y de los resultados que lograste en esas funciones.
- **Cursos complementarios de formación:** datos de los talleres, cursos, que tomaste, mejor si se tiene el número de horas de cada curso.
- **Computación:** Manejo de computación si se tiene.
- **Idiomas:** Datos de grado del dominio de idiomas.

TIPOS DE CURRÍCULUM VITAE

Se dan según la forma de organización de la información:

Cronológico: este tipo de currículum, es aquel que organiza la información crono- lógicamente, partiendo de los logros más recientes y llegando hasta los más antiguos o al revés. Este tipo de organización es que pone de relieve, la estabilidad y la evolución ascendente de la carrera. Sin embargo, evidencia si se tuvo algún periodo de inactividad o si has sufrido cambios frecuentes del lugar de trabajo. Este tipo de CV es recomendable si se dispone de una buena experiencia laboral, no se cambiado demasiado de trabajo, ni se tiene grandes periodos de tiempo en los que no se ha trabajado. La principal ventaja es que resalta las experiencias más recientes que indudablemente son las que más interesan a quienes te van a contratar.

Funcional: se distribuye la información por temas. De esta forma, permite proporcionar un conocimiento de la formación y experiencia en un ámbito determinado. Además, al no seguir una progresión cronológica, permite seleccionar los puntos positivos, destacar las habilidades propias y logros conseguidos. El modelo funcional es conveniente cuando se quiere acceder a un sector totalmente diferente, para lo cual no es relevante la experiencia laboral anterior, si no las habilidades, capacidades y la forma de trabajar. Escoge este tipo de currículum se



utiliza cuando se lleva tiempo sin trabajar y si se acaba de terminar la carrera y no se tiene experiencia que acreditar. Las ventajas son que se centra en las capacidades y habilidades, antes que en las circunstancias laborales.

Combinado o mixto: es el más completo de los tres modelos, es una mezcla del cronológico y del temático. Parte siempre del modelo funcional, organizando la información por áreas temáticas o profesionales, para llegar después a la organización en el tiempo. Las ventajas del currículum combinado: son que destaca de forma clara las capacidades y logros, junto con la experiencia y formación.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Una vez terminado el currículum es necesario redactar una carta de presentación dirigida al potencial empleador/a. La función de esta carta es llamar su atención y en lo posible conseguir una entrevista personal.

En la carta de presentación se expresan las actitudes el interés que tiene la o el candidato por la empresa y el puesto de trabajo que solicita, la capacidad de comunicación. Una carta de presentación tiene que estar redactada de forma clara, concisa y sin faltas de ortografía. Su contenido ha de ir dirigido a explicar por qué el o la candidata reúne los requisitos del puesto, destacando y dirigiendo la atención del seleccionador hacia las habilidades, capacidades y conocimientos que el candidato ha demostrado, con ejemplos concretos basados en su experiencia anterior o en su experiencia no laboral.

PARTES DE LA CARTA



Saludo: Cada carta debe estar dirigida a la persona con la que te interesa hablar, es decir, aquella que puede contratar. Si es posible se debe llamar a la empresa para asegurarte que se tiene el nombre correcto, y/o está escrito de manera correcta.

Introducción: Las cartas de presentación son cartas para “mostrarse”, están hechas para llamar la atención de la persona que puede contratar. Entonces es necesario presentarse y explicar el objetivo de la carta: por qué interesa la empresa a la que se escriba, el sector y el puesto en particular. Si se conoces la compañía a la que se opta, es importante mencionar los proyectos que se están desarrollando, galardones recientes o comentarios favorables que se hayan publicado recientemente sobre ella.

Cuerpo: en esta parte se enfatiza qué es lo que se tiene que ofrecer a la empresa.

Se puede explicar qué aportes se pueden hacer, qué habilidades y capacidades se tiene y puede utilizar para desarrollar las funciones del puesto.

Cierre: Al final de la carta, terminar con algún cumplido estándar pero cercano, seguido de tu firma. También se puede incluir el número de teléfono bajo la firma, a modo de recordatorio.

RECOMENDACIONES ÚTILES PARA LA REDACCIÓN DE LA CARTA:

- La carta no debe ocupar más de una hoja.
- El papel debe ser de tamaño estándar y sin ningún tipo de desperfecto.
- Mandar originales de la carta, no fotocopias.
- Si se manda la carta en sobre, escribir los datos de forma limpia, sin borrones ni tachaduras. Recordando que el nombre y la dirección deben ser idénticos a los escritos en la carta.
- Usar un lenguaje claro, es mejor poner frases cortas y sencillas y evitar las frases rebuscadas.
- Redactar párrafos cortos y separados y utilizando verbos de acción.
- Emplear un tono cordial y respetuoso.
- Ser positiva/a, evitando dar lastima.
- Describir con sencillez aptitudes, habilidades y logros.
- No repetir lo que aparece en el currículum, sino remarcando lo que se considere más destacable.
- No tutear a alguien que no se conoce.

Si la carta se redacta a mano es necesario:

- Asegurarse que los renglones están derechos
- Dejar márgenes amplios y regulares
- La letra debe aparecer cuidada, pero sin decorarla demasiado
- La firma debe ser la que normalmente se y utiliza

FORMULARIOS DE POSTULACIÓN

El formulario de postulación laboral, es un instrumento de reclutamiento y selección, cuyo objetivo es organizar y homogeneizar la información laboral de la persona postulante, de acuerdo a los requerimientos de la empresa, generando un filtro en el proceso de selección.



De manera general un formulario de postulación puede estar constituido por los siguientes segmentos:

1. Instrucción de llenado
2. Datos personales
3. Formación o educación
4. Manejo de idiomas
5. Referencias personales
6. Descripción de los últimos empleos
7. Disponibilidad

En función de la cantidad de información exigida, debe preverse el tiempo necesario para el llenado del formulario, lo cual puede tomar varios días, especialmente si es la primera vez que se realiza. La información que se consigna debe ser fidedigna y veraz, así como contar con los respaldos en caso de que sean requeridos en otro momento.

PRUEBAS PSICOMÉTRICAS

Las pruebas psicométricas miden capacidades, aptitudes intelectuales y profesionales de diversa índole, así como rasgos de personalidad, intereses y/o valores personales.

Entre los objetivos de las Evaluación Psicométrica se encuentran:

- a) Tomar decisiones objetivas para elegir al candidato idóneo, de acuerdo al perfil establecido
- b) Evaluar el nivel de conocimientos, habilidades-destrezas y actitudes de los candidatos de acuerdo al estándar requerido en el perfil de un puesto específico.



Las pruebas aplicadas pueden ser:

Pruebas de aptitudes y habilidades: son instrumentos que miden capacidad de razonamiento en distintas áreas, aptitudes y habilidades, proporcionando un perfil intelectual que permita evaluar si el candidato posee las competencias requeridas por el puesto; asimismo, facilitan un pronóstico de su potencial desempeño en puestos que requieren cierto nivel de capacidad intelectual.

Pruebas de inteligencia: Mide la capacidad para aprender y aplicar lo aprendido de manera rápida y eficiente a través de la comprensión. Se manifiesta por la adaptación a situaciones cambiantes o rutinarias,

facilidad para la toma de decisiones o iniciativa en la solución de problemas; por ello, además de medir el índice de inteligencia de un sujeto también se detectan las habilidades intelectuales que ha desarrollado.

Pruebas de personalidad, explora rasgos de personalidad del candidato. Así como la motivación actitudes e intereses del mismo para determinar si son compatibles con los requerimientos del puesto.

Pruebas de valores, exploran los principales valores de las personas, considerados como incentivos o motivadores para predecir sus tendencias, motivaciones y por tanto sus acciones y decisiones en el área personal, familiar, social y profesional, en una situación determinada.

Para la aplicación de pruebas psicométricas, se considerará los siguientes aspectos:

- Considerar la complejidad, actividades y clase de puesto, tomando como referencia la descripción de puestos.
- Analizar los requisitos establecidos para cada puesto.

Usualmente se aplicará como mínimo, los siguientes tipos de pruebas:

- Inteligencia
- Habilidad
- Personalidad
- Valores

ENTREVISTA DE TRABAJO

La entrevista de trabajo es una sesión donde el potencial empleador/a realiza preguntas a la persona que va optar por un empleo, sobre datos personales, información presentada en el CV y elementos que hacen al **desarrollo en un cargo**. En ese espacio es importante y necesario transmitir seguridad y confianza, sentimientos que deben ser ejercitados.

RECOMENDACIONES ANTES DE ASISTIR A LA ENTREVISTA:

- Tener información suficiente sobre la empresa antes de acudir a la cita.
- Analizar las aptitudes experiencia que se tiene para ocupar el cargo.
- Llevar el currículum y conocerlo bien, por- que en base a este se harán las preguntas.



- Preparar argumentos sobre los puntos débiles.
- Cuidar la apariencia, viste ropa limpia.
- Llegar unos cinco minutos antes.
- Preparar la entrevista, el seleccionador va a hacerlo también

RECOMENDACIONES A MOMENTO DE LA ENTREVISTA:

- Saludar al entrevistador de una forma convencional, apretón de manos y mirando a los ojos.
- No sentarse hasta que lo digan.
- Sentarse derecho.
- No tutear si no lo indican.
- Evitar ponerse nervioso y, si sucede evitar gestos que lo demuestran (morderse las uñas, golpear con el bolígrafo en la mesa, agitarse en el asiento)
- No interrumpir.
- Mirar al entrevistador a los ojos, pero sin intimidar.
- No hablar demasiado, ni demasiado poco.
- Cuidar el lenguaje.
- No poner los codos encima de la mesa del entrevistador.
- No cruzar los brazos, puede parecer que se está a la defensiva.

FORMA DE EXPRESARSE EN UNA ENTREVISTA:

- Pensar antes de contestar.
- Responder clara y brevemente.
- Decir la verdad.
- No usar palabras rebuscadas.
- No responder con evasivas o dudas, ni con monosílabos.
- No utilizar expresiones tajantes “siempre, nunca”, evitar el uso de muletillas “ósea”, “este”, “bueno”.
- Si hacen preguntas íntimas que no vienen al caso, responder ese asunto es irrelevante para deducir la idoneidad para el puesto al que se opta. Decir con seriedad pero no con agresividad.

ACTITUDES EN UNA ENTREVISTA:

- Pensar positivamente.

- Relajarse y mostrarse confiado.
- No pedir el puesto como un favor.
- No digas que necesitas terriblemente el trabajo.
- No criticar a las empresas donde se trabajó.
- Preguntar si se tiene dudas sobre empresa o el puesto de trabajo.
- Preguntar sobre temas económicos que no parezca que es la principal motivación.
- Expresar agradecimiento a la empresa y al entrevistador la oportunidad que brindan.

LO QUE NO SE DEBE HACER EN UNA ENTREVISTA:

- Llegar tarde.
- Presentarte mal vestido o sin arreglar.
- Ir acompañado, puede dar la imagen de poca independencia.
- Provocar interrupciones, apagar el celular.
- Mostrar los nervios, la ansiedad o el estrés.
- Estar pendiente del tiempo. Mirar el reloj da imagen de ansiedad y de que se tiene cosas más importantes que hacer.
- Mostrar desgano, desprecio o pesimismo.
- Centrarse en el tema económico.
- Ser descortés.

POSIBLES PREGUNTAS EN LA ENTREVISTA:

No hay dos entrevistas iguales, cada entrevistador tiene su propia forma de conocer a los aspirantes, métodos y estrategias para averiguar la idoneidad de cada uno y escoger al mejor para el puesto. Por eso es difícil saber en qué consistirá la entrevista y como prepararla.

Sin embargo, hay algunas preguntas que pueden servir de orientación para poder prepararte:

PREGUNTAS GENERALES:

1. Háblame de ti mismo.
2. Cuéntame una anécdota de tu vida en la que resolvieras con éxito una situación problemática.



3. ¿Qué gana la empresa si te contrata a ti en lugar de a otro candidato?
4. ¿Qué elemento diferencial aportas?
5. Si fueras tú el encargado de realizar esta selección y yo fuera el candidato, ¿qué cualidades te gustaría que yo reuniera?
6. ¿Te gusta trabajar con gente o prefieres trabajar solo? ¿Por qué?
7. ¿Te consideras como un líder o como un seguidor? ¿Por qué?
8. ¿Cuál fue la decisión más importante que adoptaste en tu anterior trabajo?
9. Defínete a ti mismo con cinco adjetivos calificativos. Justifícalos.
10. Si todos los trabajos tuvieran la misma remuneración y la misma consideración social ¿qué es lo que realmente te gustaría hacer?
11. Describe tu escala de valores
12. ¿Qué personas te sacan de quicio?
13. ¿Duermes bien?
14. ¿Cómo reaccionas habitualmente frente a la jerarquía?
15. ¿Cómo te insertas en un equipo de trabajo?
16. ¿Qué impresión crees que he sacado de ti tras esta entrevista?

PREGUNTAS SOBRE LA FORMACIÓN:

- ¿Por qué estudiaste?
- ¿Cómo decidiste estudiar?
- ¿Qué otras carreras te atraían?
- ¿Qué y quien influyó más en ti a la hora de elegir tu carrera?
- ¿Qué cambios habrías introducido en el plan de estudios de tu Facultad, Instituto o Escuela, si hubieras podido?
- ¿Cuál fue la experiencia más gratificante durante tu vida como estudiante?
- ¿Piensas proseguir o ampliar tus estudios de alguna manera?
- Si volvieras a empezar tus estudios ¿qué harías de modo diferente?
- ¿Tuviste algún puesto representativo durante tu tiempo de estudiante

PREGUNTAS SOBRE EXPERIENCIA LABORAL:

- ¿Realizaste algún trabajo de “estudiante”? (clases, trabajos de verano, de prácticas...)
- ¿Qué aprendiste durante tus trabajos anteriores? ¿Qué funciones desempeñabas?
- ¿Debías supervisar el trabajo de alguien?

- ¿Cuál de tus trabajos previos te ha gustado más/menos? ¿Por qué?
- ¿Cuál es tu proyecto o solución más creativa?
- ¿Cómo te llevabas con tus compañeros, con tus jefes, con tus subordinados?
- ¿Cuál fue la situación más desagradable en que te viste en el trabajo? ¿Cómo le hiciste frente?
- Describe el mejor y el peor jefe que hayas tenido
- Descríbeme un día típico en tu trabajo anterior
- ¿Cómo conseguiste ese trabajo?

PREGUNTAS SOBRE EL EMPLEO AL QUE SE POSTULA:

- ¿Qué sabes acerca de nuestra empresa?
- ¿Qué te atrae de ella?
- ¿Qué ambiente de trabajo prefieres?
- ¿Prefieres un trabajo previsible o un trabajo cambiante?
- ¿Qué relaciones piensas debe haber entre un jefe y su colaborador inmediato?
- ¿Estarías dispuesta/o a trasladar- te a vivir a otra ciudad, a otro país, o a viajar con frecuencia?
- ¿Cuál crees que puede ser para ti la mayor dificultad al pasar de la vida de estudiante a la vida del trabajo?
- ¿Cuáles son tus puntos fuertes y tus puntos débiles para este puesto?
- ¿Qué te ves haciendo dentro de cinco, de diez años?
- ¿Cuáles son tus objetivos a largo plazo?
- ¿Cómo crees que podrás lograrlos?
- ¿Cómo te enteraste de la existencia de este puesto?
- ¿Por qué piensas que vas a tener éxito en este trabajo?
- ¿Con qué tipo de jefe te gustaría trabajar y con qué tipo de jefe crees que acabarías por chocar?
- ¿Estarías dispuesta/o a realizar un curso de formación a cargo de la empresa, antes de ser contratado/a?
- ¿Cuánto quieres ganar ahora y dentro de cinco años?
- ¿Prefieres trabajar en una empresa grande, mediana, pequeña, pública, privada...? ¿Por qué?
- ¿Cuándo podrías incorporarte al trabajo?
- ¿Qué personas de las empresas en que has trabajado anteriormente pueden darnos referencias de ti?





Impreso en material reciclado
**Nuestro compromiso con el
medio ambiente**