



# MANUAL PARA TALLERISTAS

SOBRE PROCESOS DE FORMACION E INCLUSION LABORAL JUVENIL

FUNDACION  
**CREAR**

### **Aclaración**

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones que tenemos como organización. Sin embargo, como no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre hombres y mujeres (OIT).

# ETAPA 1

AUTODIAGNOSTICO - AUTOCONOCIMIENTO



## INTRODUCCION

La capacitación sociolaboral se orienta a favorecer que los jóvenes puedan elaborar un proyecto formativo ocupacional y planificar una serie de tareas tendientes a facilitar su efectiva inserción al mercado de trabajo.

Desde esta perspectiva, planteamos diversas etapas a trabajar.

La etapa que denominamos de autodiagnóstico y autoconocimiento constituye un primer momento destinado a posibilitar que los jóvenes realicen un análisis crítico de sus fortalezas y debilidades, lo que les permitirá luego articular esas características personales con el contexto productivo y laboral, para distinguir objetivos realistas.

Se trata además, de que puedan definir y caracterizar su situación de partida, indagando sus condicionamientos y posibilidades derivados de su posición de género, clase, etnia, edad, identidad laboral, inserción urbana o rural y otras particularidades en relación a su entorno.

Es importante que puedan reconocer en términos positivos lo que cada uno trae en su “equipaje”. Para ello deberá resignificar experiencias y trayectorias formativas, formales e informales, ponderando las habilidades y saberes que les dejó cada experiencia.

Así, el joven, tendrá mayor claridad respecto de su situación inicial, lo que le permitirá más adelante poder adecuar esas capacidades, características personales, saberes y experiencias con las competencias que se demandan en el



mundo del trabajo y en las actividades productivas más valoradas en el mercado actual.

La instancia sociolaboral deberá generar en el joven el deseo de modificar su situación actual. Para ello, primero le será necesario indagar acerca de sí mismo, a partir de preguntas tales como: ¿Quién soy?, ¿Qué sé hacer?, ¿Con qué recursos cuento? ¿Cuáles son mis saberes y habilidades?, ¿Cuál es el contexto donde vivo y dónde proyecto trabajar?

Otro de los objetivos fundamentales de esta primera etapa del proceso es la constitución de un grupo de trabajo.

Entendemos el grupo como espacio de participación, interacción y construcción de vínculos que facilitan la tarea. El grupo es una herramienta, un recurso contenedor que favorece el proceso de aprendizaje.-

## ACERCA DE LA PROPUESTA EDUCATIVA A TRAVES DE LOS TALLERES

Para el desarrollo de la capacitación sociolaboral proponemos la modalidad de trabajar en taller. Para que puedas implementar las actividades que te proponemos a continuación, empecemos por definir a que denominamos TALLER.

Un taller es “un encuentro de personas que se reúnen para pensar y aprender de forma creativa, amena y participativa, facilitando la comunicación y el intercambio de experiencias personales, con el objetivo de propiciar la reflexión y revisión de situaciones individuales y sociales que nos permitan acceder a una mejor calidad de vida” .

En el taller la información la vamos produciendo entre todos, el conocimiento y el aprendizaje se construye entre todos los participantes.

El taller de formación sociolaboral es un espacio de trabajo e intercambio grupal. No es una clase formal donde el profesor “sabe” y el alumno “no sabe y escucha” sino un espacio donde “todos enseñamos y todos aprendemos”. El coordinador, si bien ejerce una función docente transfiriendo contenidos temáticos, organiza el trabajo grupal con la intención de generar la participación activa de todos los participantes.

En el taller sociolaboral se parte de los conocimientos y experiencias que los integrantes tienen sobre la temática a trabajar, de tal manera que el aprendizaje se realice a partir del aporte de todos.

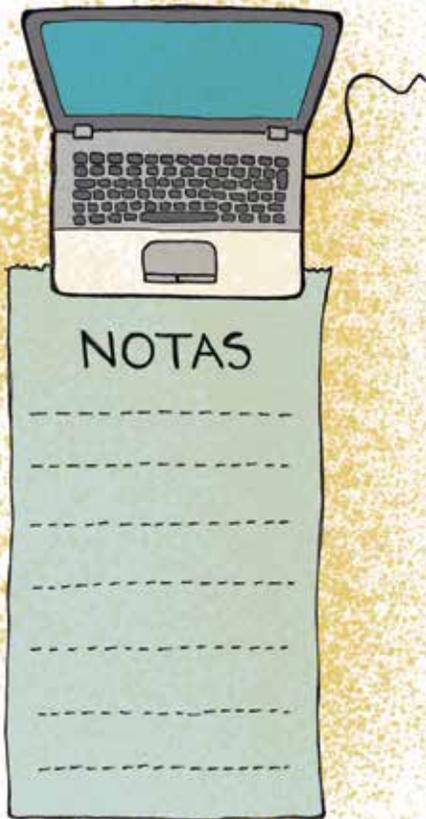
De esta forma, es fundamental que durante todo el proceso formativo se recuperen las capacidades, características personales e intereses que las/los jóvenes traen al taller, para vincularlas críticamente con los requerimientos del mundo productivo.

En el taller sociolaboral proponemos una serie de dinámicas, juegos, trabajos en subgrupos, etc., buscando garantizar que cada participante pueda sentirse protagonista activo y de esa manera aprovechar al máximo la experiencia de formación.

Algunas de las funciones que corresponden al rol del capacitador (EDUCADOR SOCIOLABORAL)

- Acompañar el proceso individual y grupal;
- Favorecer la comunicación y el aprendizaje;





- Facilitar la participación de todos;
- Recibir y responder a dudas, inquietudes, expectativas que surjan durante el proceso;
- Articular lo que el grupo aporta con los contenidos presentes en el manual;
- Aportar elementos teóricos para reforzar y fortalecer los conocimientos producidos por el grupo.

Es importante tener en cuenta que la instancia grupal muchas veces representa una situación nueva para muchos de los jóvenes. Esto puede generar en ellos situaciones de extrañeza e inhibición. A medida que se va desarrollando el proceso participativo, no obstante, los integrantes irán perdiendo el miedo, desarrollando procesos de integración favoreciendo así la comunicación y el aprendizaje.

Se deberá remarcar la necesidad de que cada joven:

- Participe activamente del taller
- Escuche a sus compañeros
- Sea cooperativo con el resto
- Se comprometa con el grupo y con la tarea.

## ENCUADRE DE TRABAJO

Para poder llevar adelante la tarea correspondiente a este espacio se establece un “contrato de trabajo” con los jóvenes participantes. Esto significa pautar y consensuar un conjunto de condiciones: tiempos de trabajo, lugar y espacios de realización de la tarea, derechos y obligaciones de cada uno, etc.

## MARCO PROGRAMATICO EN EL QUE SE DESARROLLA EL TALLER SOCIOLABORAL

La capacitación socio laboral, puede desarrollarse en diferentes marcos programáticos:

- A** Ejecutarse de manera complementaria a procesos de formación técnica en determinadas competencias u oficios (como por ejemplo, una capacitación sobre tecnologías de la información, hotelería, tornería, etc.). Dentro de ese marco, la formación sociolaboral está dirigida a trabajar aspectos complementarios a aquella formación básica, por ejemplo aspectos que hacen a la cultura del trabajo, las habilidades sociales, las competencias comunicacionales, la posible gestión de procesos de búsqueda de empleo o de generación de proyectos productivos, etc.

Asimismo puede desarrollarse como complemento de la orientación vocacional y acompañar el desarrollo a algún aspecto del último año de la escuela secundaria.

- B** En otras ocasiones, la formación sociolaboral se implementa como única instancia de intervención, y es orientada a desarrollar con los jóvenes un proceso de inducción al mundo del trabajo que le posibilite realizar posteriormente elecciones oportunas en relación a su proyecto formativo y laboral.

En cualquiera de las dos instancias, la propuesta metodológica implicará por un lado una compleja articulación constante entre instancias de información

y reflexión, concibiendo a los jóvenes como protagonistas y creadores de sus propias elecciones, y por otro una serie de pasos metodológico que, entre otras cosas, implicarán: un autodiagnóstico de la situación de cada joven en relación al análisis del contexto laboral en el que está inserto, la visualización de las competencias que deberá desarrollar para impulsar procesos positivos de inserción, la definición de metas y estrategias a partir de la planificación de una serie de actividades concretas orientadas a esa inserción etc.



# TALLER I

## “Expectativas y Acuerdos”

### OBJETIVOS:

- Favorecer el conocimiento de los integrantes entre sí y de estos con los capacitadores;
- Relevar las expectativas de los jóvenes en relación al taller sociolaboral;
- Realizar los acuerdos iniciales para empezar el proceso de trabajo.



## APERTURA Y PRESENTACION

### ● ACTIVIDAD 1 “Presentación y encuadre de Trabajo”

#### PROPOSITO:

Dar la bienvenida a los jóvenes,  
Presentación del taller sociolaboral, el encuadre de trabajo y el equipo de coordinación.

#### DINAMICA:

El coordinador, realizará una introducción al espacio del taller haciendo un repaso de la agenda y del encuadre de trabajo (hora de inicio y finalización de los encuentros, recreos, etc.). Pondrá énfasis en la importancia de empezar y terminar cada tarea de acuerdo a los horarios pautados, respetando los tiempos destinados a trabajar en grupo y en plenario, participando y escuchando al otro.

## SUGERENCIAS PARA EL TALLERISTA

En los primeros encuentros, la tarea que el coordinador tendrá por delante será la de favorecer que los integrantes se conozcan e integren a nivel grupal.

Como decíamos, encontrarse con otros diferentes y desconocidos, puede producir sentimientos de inhibición y temor. Las actividades que el tallerista propone en este primer momento deberán orientarse, entre otras cosas, a que esos sentimientos vayan disminuyendo y que los jóvenes vayan aprendiendo a trabajar juntos y a divertirse mientras lo hacen.

Los momentos de presentación e integración son importantes para este objetivo. A lo largo del presente manual vamos a ir proponiendo diferentes dinámicas que podrán ser utilizadas para facilitar este momento.

Se busca que la presentación promueva un clima de distensión y recreación, que facilite la articulación y el centramiento en la tarea a realizar durante el taller.

### ● ACTIVIDAD 2: “Presentación cruzada de a dos”

#### PROPOSITO:

Promover el conocimiento de los integrantes entre sí.

#### DINAMICA:

El coordinador indicará a los participantes que formen parejas para presentarse mutuamente. Los jóvenes deberán intercambiar información que sea de interés para el grupo, como por ejemplo: el nombre, las expectativas que tiene por la presente capacitación, su situación educativa y/o laboral, su procedencia y algún dato particular que quieran compartir.

Cada persona busca un compañero y conversa durante cinco minutos. Luego, en plenario, cada participante presenta a su pareja en primera persona.

### ● ACTIVIDAD 3: “La telaraña”

#### PROPOSITO:

Favorecer el reconocimiento de la singularidad de cada joven y fomentar la escucha activa entre los participantes.

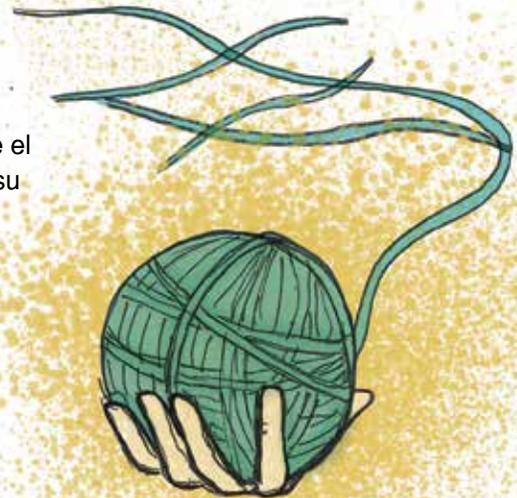
#### RECURSOS:

se necesitará de un ovillo de lana o hilo.

#### DINAMICA:

Los participantes se colocan de pie formando un círculo y uno de ellos recibe el ovillo de lana. Éste tiene que decir su nombre, mencionar su procedencia, su interés por participar en el taller, y toda otra información que el coordinador considere importante. Luego, toma la punta del ovillo y se lo lanza a otro compañero, quien, al recibirlo, debe presentarse de la misma manera. La acción se repite hasta que todos los participantes quedan enlazados en una especie de telaraña.

Una vez que todos se han presentado, quien se quedó con el ovillo debe regresarla al que se la lanzó, repitiendo los datos compartidos por ese compañero. Éste, a su vez, hace lo mismo, de tal forma que el ovillo va recorriendo la misma trayectoria pero en sentido inverso, hasta que regresa al



compañero que inicialmente la lanzó. Hay que advertir a los participantes la importancia de estar atentos a la presentación de cada uno, pues posteriormente deberán repetir los datos de cada lanzador.



## DESARROLLO

### ● ACTIVIDAD 1: “Motivaciones y expectativas”

#### PROPOSITO:

Facilitar que cada participante pueda reconocer y expresar sus motivaciones y sus expectativas relacionadas a su participación en el taller.

Favorecer la puesta en común de estas motivaciones y expectativas y el hallazgo de coincidencias y diferencias grupales en torno a las mismas.

RECURSOS: Tarjetas de colores (dos colores), papelógrafos, fibrones.

#### DINAMICA:

El coordinador reparte varias tarjetas de dos colores a cada joven. Les solicita que escriban en las tarjetas de un color expectativas y cosas deseables para ese espacio. En las tarjetas del color restante escribirán temores y cosas que no les gustaría que sucedan (se les pide que escriban una idea por tarjeta y con letra grande y clara, de tal manera que se pueda leer desde lejos lo escrito).

Una vez que los participantes realizaron la tarea mencionada se conforman grupos. Se le entrega a cada subgrupo un papelógrafo dividido a la mitad por una línea. Cada participante comparte su reflexión individual con el resto de los integrantes del equipo y, en cada mitad del papelógrafo, van agrupando las motivaciones y los miedos que fueron apareciendo en sus relatos, de acuerdo a las semejanzas encontradas.

Se elige un compañero como vocero y en plenario se recupera el trabajo grupal.

El coordinador, de manera participativa y teniendo en cuenta lo surgido durante la dinámica de presentación grupal, articula lo producido por los jóvenes con los objetivos del taller sociolaboral, el encuadre pautado y la agenda de trabajo.

● **ACTIVIDAD 2: “Presentación del programa de capacitación y de la instancia sociolaboral”**

**PROPOSITO:** Facilitar que los jóvenes puedan conocer las características del programa de formación en el que están participando y el lugar que ocupa la capacitación sociolaboral en dicha propuesta.

**DINAMICA:** El coordinador expondrá ante los jóvenes los objetivos y la metodología de la propuesta de capacitación en general y de la instancia de capacitación sociolaboral en particular.



## EVALUACION Y CIERRE

Para realizar una evaluación del presente taller y de la propuesta de trabajo, el coordinador solicitará a cada joven que, de forma individual, responda las siguientes preguntas:

- ¿Qué me llevo de este primer encuentro?
- ¿Qué fue lo que más me gustó?

Posteriormente, y a manera de cierre, el coordinador les recordará al grupo que tiene por delante dos “desafíos”:

- A** Por un lado, conformar un grupo de trabajo que posibilite el aprendizaje. Para ello cada joven deberá comprometerse a participar activamente de las propuestas, valorar y escuchar la palabra de todos, hacer que todos los compañeros se “sientan parte” del grupo, es decir, generar un “sentido de pertenencia grupal”.
- B** Por otro lado, cada participante deberá incorporar determinados contenidos y habilidades. No alcanza con sentirnos bien en un grupo, sino abordamos con profundidad la temática para la que estamos convocados. Es decir resaltar que debemos construir la “pertinencia grupal”

La “pertinencia grupal” se relaciona con la forma en que cada integrante se siente parte, ya no del grupo en sí, sino de la consecución de los objetivos propuestos, aportando al debate de los distintos temas.





# TALLER II

## “Representaciones sociales sobre la juventud”

### OBJETIVOS:

- Favorecer la construcción grupal.
- Realizar una aproximación a las visiones y/o representaciones que la sociedad tiene en relación a los jóvenes;
- Problematicar las representaciones que los participantes traen acerca de los jóvenes en general.



## MATERIAL PARA EL TALLERISTA – EJES DE REFLEXION

La juventud es una construcción social. Como construcción, no refiere a algo necesario, ni dado naturalmente, ni invariante a cada época o espacio geográfico, sino singular y diferente en cada sociedad.

Los jóvenes comparten códigos hacia el interior de sus grupos que los diferencian de otros grupos, generando una multiplicidad de diversidades.

Es por esta razón que muchos autores proponen hablar de “juventudes” y no de “juventud”. Hablar de “juventudes” implicaría evitar un concepto abstracto y ahistórico para hacer hincapié en la diversidad y pluralidad de las formas que puede adoptar la experiencia de “ser joven”.

La experiencia de ser joven tiene estrecha relación con las condiciones sociales y con el imaginario social de cada comunidad.

Las representaciones sociales acerca de los jóvenes son producto de cada tiempo y espacio en sociedades que portan diversidades étnicas, sociales, culturales, económicas, etc.

Es importante visualizar que los discursos que en la sociedad, circulan acerca de la juventud/juventudes, son en gran parte resultado de estereotipos o lecturas simplificadas y recortadas de la realidad de los jóvenes. Son frecuentes, por ejemplo, las expresiones que tienden a evocar a los jóvenes mediante un cuestionamiento sobre sus formas de vida, asociándolos a estereotipos o ideas negativas que tienden a estigmatizarlos (por ejemplo cuando se liga los jóvenes a la violencia).

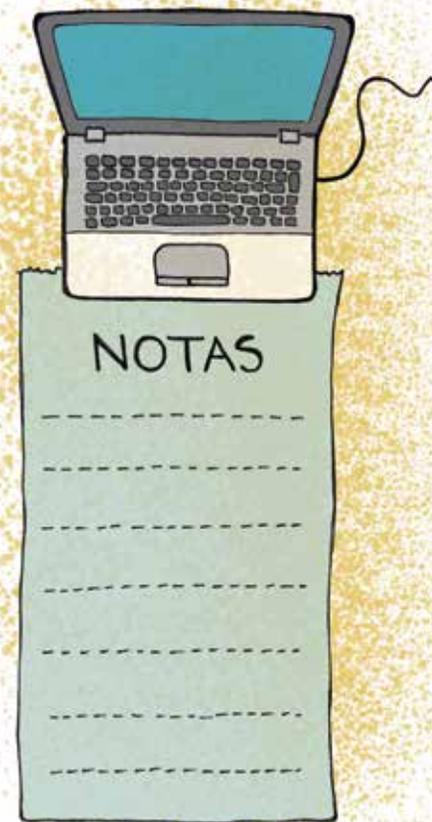
Ahora bien, las representaciones que las sociedades portan acerca de los jóvenes tienen efectos concretos en las vidas reales de los mismos. Los sentidos que las sociedades otorgan a los diversos grupos etéreos inciden en la forma de ser y estar de cada grupo. Es por esta razón que se torna necesario posibilitar un análisis crítico de esas representaciones y discursos.

Según Graciela Frigerio<sup>1</sup> la historia de nuestro país consolida una frontera representacional que divide la infancia en un sector que corresponde a los que son llamados simplemente “niños” y aquellos a los que se identifica como “menores”.

Cada uno de estos grupos, sería portador de una biografía definida. Los niños, inscriptos en un linaje familiar, habitantes de una familia lo “suficientemente buena”, portarían como destino “natural” el espacio escolar y la posterior inclusión laboral.

Por el contrario el sector de la infancia denominado como “menores” portaría un destino ligado a la desafiliación de los espacios sociales, la negación de la posibilidad de inscripción de estos sujetos en el tejido social. Esta realidad y este destino de marginación los instalaría como objeto de un discurso filantrópico, ligado a la caridad que podría conllevar con el tiempo la marginación en relación a una inclusión laboral digna.

Ahora bien, el imaginario de una época o sociedad no inhibe totalmente la acción de sujetos, la producción de la propia identidad, la posibilidad de ir más allá de los condicionamientos de una subjetividad instituida, la búsqueda de trascender las determinaciones para generar un proyecto de vida superador.



<sup>1</sup> Graciela Frigerio : "La división de las infancias, ensayos sobre la enigmática pulsión antiarcontica"; Editorial del estante, 2008.-

El taller sociolaboral debe constituirse en una herramienta para que favorezca este proceso de desmarcación de la biografía socialmente propuesta para los jóvenes de sectores populares.



## APERTURA Y PRESENTACION

- ACTIVIDAD 1: “Recordando los nombres”

PROPOSITO: Favorecer el conocimiento y la integración grupal

DINAMICA: Los integrantes del taller se sientan en círculo. El coordinador solicita que un participante comience diciendo su nombre. Siguiendo el sentido de las agujas del reloj, el siguiente participante deberá decir el nombre del compañero que comenzó el juego y el suyo; el tercer integrante deberá decir el nombre de los dos compañeros anteriores y el propio. Así se continuará hasta terminar el círculo. Cuando termina la ronda se reinicia el proceso en sentido contrario. Puede consignarse que los jóvenes agreguen al nombre alguna otra información personal (por ejemplo equipo de fútbol del que se es “hincha”, etc)

- ACTIVIDAD 2: Síntesis del Taller anterior

PROPOSITO: Recuperar lo realizado para introducir a la temática del presente taller y contextualizar los contenidos.

RECURSOS: fibrones, afiches, cinta de embalar.

**DINAMICA:** Como parte del momento de Apertura y Presentación, y previendo de que se hayan incorporados nuevos jóvenes al taller, el coordinador retomará lo trabajado en el primer encuentro, realizando una reseña de las dinámicas y los conceptos abordados.

## SUGERENCIAS PARA EL TALLERISTA

A los fines de hacer más didáctica su exposición el coordinador puede utilizar afiches con síntesis de los ejes más importantes a comunicar.

Algunos puntos a subrayar: el taller como lugar de trabajo grupal, construcción compartida de conocimiento, relaciones horizontales y democráticas. Los principios básicos de la acción de todo grupo: Atmosfera grupal posibilitadora, pertenencia, pertinencia, participación, escucha activa. La necesidad de respetar el encuadre de trabajo.-



## DESARROLLO

### ● ACTIVIDAD 1: “Collage sobre juventud/es”

**PROPOSITOS:** Problematicar los conceptos, ideas y percepciones que la sociedad expresa sobre los jóvenes.

Contribuir a que los participantes puedan percibir cómo este sistema de representaciones incide en la construcción de la propia identidad.

RECURSOS: Revistas, diarios, afiches, marcadores, palabras escritas en tarjetas, imágenes, fotos, tijeras, plasticola.



**DINAMICA:** Se conformarán subgrupos. Cada integrante del subgrupo elegirá palabras, imágenes, fotos con las que, a su parecer, la “sociedad” en general identifica a los jóvenes. Explicará el por qué de su elección a los compañeros. Con esas y otras imágenes el subgrupo construirá un collage.

Una vez terminado el collage deberán construir una frase que según el subgrupo, exprese la representación que de la juventud tiene de la sociedad en general. Escribirán la frase al pie del collage.

Posteriormente en plenario cada subgrupo compartirá lo trabajado y el coordinador realizará una síntesis final teniendo en cuenta para ello los ejes de reflexión presentes en “el material para el coordinador” que figura más arriba.

● **ACTIVIDAD 2:** “Como me ven, como me veo”

**PROPOSITOS:** Hacer emerger los conceptos, ideas, que tienen ellos y su entorno (Familia, Amigos, etc) acerca de los jóvenes  
Descubrir cuál es la percepción que poseen y como determina la palabra de los demás en su autoimagen

RECURSOS: Afiches, marcadores.

DINAMICA: En grupos de 5 personas, cada participante del grupo elige palabras con las que se identifica a los jóvenes y discute el por qué de su elección con sus compañeros de grupo y como incide o afecta en ellos estas visiones. Luego de esas palabras deberán ponerse de acuerdo y construir una definición de juventud en la que se vean reflejados. “como se ven ellos y como los ven los demás”.

En plenario se pone en común la definición construida por grupo y se abre a la discusión.

Una vez agotado el debate con la técnica “Lluvia de ideas” cada joven rápidamente va sugiriendo palabras, ideas, conceptos que definan al JOVEN.

Así el trabajo grupal quedará plasmado en un afiche donde también se incluirá el trabajo de reflexión individual donde cada joven asociara como se ve con una palabra y como lo ven con otra: En un afiche se trabajara que veo (en mi barrio, en mi escuela, en mi familia) de los jóvenes y en el otro que ven (que dice la sociedad, los noticieros, los diarios)

Trabajo Grupal: Confección de la definición de juventud, como nos ven, como nos vemos.

Trabajo Individual: Elegir una palabra que los identifique en cómo se ven y como los ven

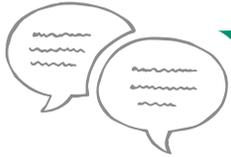
Ejes de reflexión de la actividad: Lo que otros ven de mí y lo que yo veo de mi.

Juventud como construcción histórica. Carácter discontinuo y dinámico.

La mirada del otro me condiciona pero no me determina

Luego haremos un plenario sobre lo trabajado en el grupo.

Se puede hacer una pequeña devolución al grupo sobre la juventud y lo que el tallerista piensa. Siempre devoluciones constructivas.



## EVALUACION Y CIERRE

El coordinador, de manera participativa, repasará los conceptos claves desarrollados en la jornada y propondrá realizar una evaluación del taller utilizando como disparador una frase que los jóvenes deberán completar por escrito:

- Lo que me resultó interesante de la presente jornada fue...

Luego, el Coordinador entrega a los participantes la Ficha de Trabajo N° 1 Para realizar un trabajo domiciliario y aclara que deben traerla en el próximo taller.

### FICHA DE TRABAJO N 1: "El árbol Genealógico de la historia laboral familiar"

Cada participante indagará en su familia los datos necesarios para construir un "árbol genealógico laboral familiar". A tal fin realizarán a sus madres, padres, hermanos, tíos, abuelos bisabuelos las siguientes preguntas:

- ¿Qué oficios tienen / tenían?
- ¿Cuáles fueron y/o son sus trabajos?
- ¿Qué saberes y habilidades requirieron o requieren?
- ¿Cómo iniciaron esas experiencias laborales?

Esta actividad se retomará en el Taller N° 3.



## TALLER III

“Los jóvenes en relación al mundo del trabajo  
El trabajo en la Historia Familiar”

### OBJETIVOS:

- Que los jóvenes puedan reconocer diferentes saberes, habilidades y valores culturales presentes en sus familias, a partir de indagar en la historia laboral familiar;
- Favorecer el auto conocimiento de los participantes, sus características, intereses e inquietudes.



## MATERIAL PARA EL TALLERISTA – EJES DE REFLEXION

El término identidad hace referencia al conjunto de valores, intereses y sentimientos que nos caracterizan como personas. Nuestra identidad está fuertemente arraigada a nuestro entorno. El medio geográfico en el que hemos crecido, la historia que nos ha tocado vivir, las personas que nos han rodeado, la mirada de los que han sido significativos para nosotros es muy importante en esa construcción.

Las personas significativas del entorno familiar son aquellos agentes más importantes en la transmisión de valores, ideales, formas de ser y de sentir. También en la transmisión de los conflictos que como grupo han mantenido o mantienen con la sociedad. Un grupo que se siente “marginado” transmitirá a sus hijos de alguna forma ese sentimiento.

Los espacios en que nos movemos cuando nos vamos alejando del núcleo familiar, escuelas, iglesias, instituciones barriales, centros comunitarios, clubes, etc., también van a incidir en la construcción de nuestra forma de ser, sentir y pensar.

La conquista de la propia identidad es una tarea progresiva que les permite a las personas conseguir un cierto equilibrio interno, una cierta estabilidad ante el contexto haciéndolos diferentes unos de otros.

La Historia familiar hace referencia a sucesos vividos por los grupos familiares que los han ido marcando como grupo y que incide en cada uno de sus miembros.

Analizar los hechos pasados, sus experiencias y la de sus familias son importantes para los jóvenes. Les ayudará a descubrir aspectos de sí mismos, quiénes son y por qué actúan y sienten de una manera determinada.

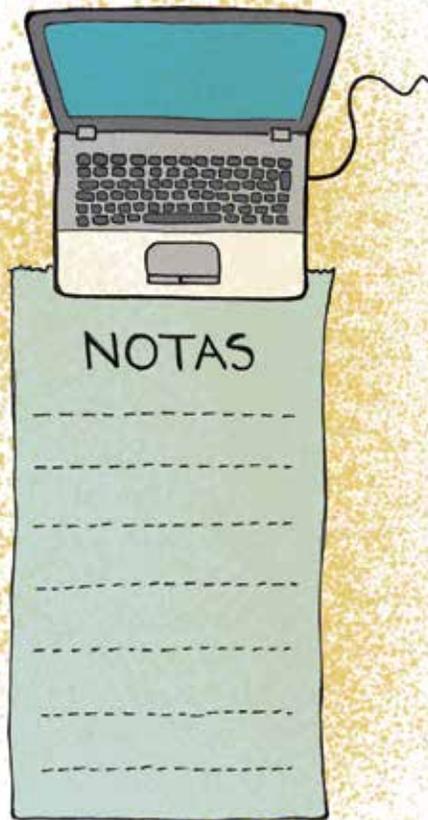
La dinámica relacionada a la construcción del árbol genealógico laboral que se propone para este taller tiene como objetivo posibilitar que los adolescentes puedan visualizarse en una línea de tiempo y puedan incorporar la idea de que las experiencias actuales tienen su raíz y su condición de posibilidad en el pasado.

Su presente, es el resultado de la experiencia vivida como sujeto en el seno de un grupo, no tiene un final cerrado ni una dirección determinada de antemano, es un proceso con final abierto. La experiencia vivida por los padres, abuelos, cuidadores de los participantes y por ellos mismos, será la base para que cada uno pueda ser sujeto de su propia historia

Cuando un joven está en los momentos iniciales de su ingreso al circuito laboral suele atravesar momentos de crisis. Puede sentirse desinstrumentado o visualizar solo los aspectos displacenteros de ese proceso. En la medida en que la actividad laboral ponga en juego diferentes dimensiones de su persona, el trabajo podrá constituirse para él, en una fuente de realización personal.

Decíamos que es importante para el joven visualizarse en una línea de tiempo que incluya su historia en la historia familiar que le ayude a apropiarse de los aspectos positivos de esa historia, hacer uso de esa reserva de imágenes constructivas para afrontar este nuevo desafío que le impone su etapa vital.

Esta base le permitirá, a partir de su inclusión en nuevos grupos de trabajo, desarrollar nuevos procesos identificatorios a partir de desarrollar proyectos compartidos, sentirse reconocido y útil.



Durante este taller no solo iremos recorriendo aspectos que tienen que ver con la historia laboral familiar sino que también indagaremos sus propios trayectos formativos y laborales. A partir de este recorrido intentaremos ayudarlo a visualizar cuál es el proyecto formativo laboral que desea para el futuro.

Posibilitarles la reflexión sobre las experiencias transitadas por sus familias y por ellos mismos, como así también compartir ideas hacia el futuro les dará a los participantes la posibilidad de objetivar y valorar los saberes y experiencias de lo que se nutre y empezar a nombrar sus propios sueños.

Por último, es importante que los jóvenes puedan incorporar la idea de que toda trayectoria laboral exige recorrer un camino no siempre fácil. Es importante que puedan visualizar en las experiencias de sus seres cercanos aquellos aspectos ligados a la responsabilidad que implica sostener cualquier espacio laboral. En muchas ocasiones las personas se ganan la vida desarrollando tareas que no son de su agrado u obtienen el trabajo deseado después de atravesar por experiencias menos satisfactorias. Esto es importante porque muchas veces a los adolescentes les cuesta articular los medios con los fines. Entonces construyen grandes sueños, pero sin tener en cuenta que para conseguirlos deberán atravesar un largo camino no exento de dificultades que les exigirá constancia y capacidad de sacrificio.



## APERTURA Y PRESENTACION

### ● ACTIVIDAD 1: “Nos seguimos conociendo”

**PROPOSITO:** Ayudar a que los participantes se reconozcan a partir de la memorización de los nombres y la visualización de algunas características personales.

**RECURSOS:** Tarjetas con imágenes de los siguientes personajes: Simpson Homero, Maradona, el Chavo, El Zorro, Don Gato y su pandilla, campanita, Pitufo Gruñon, Batman, El Guason, Cenicienta, La Chilindrina, Pluto, Winie Poo, Messi, El indio Solari, Lisa Simpson, Pato donald, Che Guevara, San Martín, Perón, Ginobili, etc.

**DINAMICA:** A cada uno de los jóvenes se les pegara un cartel con un dibujo animado en su espalda, personaje famoso o histórico que corresponda a su sexo, el portador no sabrá cual es el personaje que lleva detrás. El coordinador solicitará a los participantes que empiecen a caminar y cuando diga “alto” cada uno de los jóvenes deberá agruparse con otro compañero para que este enumere características del personaje sin identificarlo por su nombre. Se repetirá varias veces el ejercicio con la finalidad de que cada joven pueda obtener la mayor cantidad de características posibles que les permita descifrar su personaje. Una vez que finaliza el juego cada joven se presentará diciendo “yo me llamo (su nombre real) y me dicen.....(nombre del personaje).

Posteriormente cada participante comentará cuales de las características adjudicadas a su personaje podrían tener algo que ver con algo de su personalidad y cuáles no tienen nada que ver.

● ACTIVIDAD 2: Síntesis del Taller anterior

PROPOSITO: Recapitular lo realizado para introducir a la temática del presente taller y contextualizar los contenidos.

RECURSOS: fibrones, afiches, cinta de embalar.

DINAMICA: El coordinador realiza la siguiente pregunta al grupo: ¿Qué síntesis podemos hacer de lo trabajado en el taller anterior? Y anota las respuestas en un papelógrafo al estilo lluvia de ideas.

Luego, utilizando como apoyo didáctico los conceptos escritos en el papelógrafo hace un relato de los conceptos más relevantes desarrollados. Retoma conceptos tales como:

- La juventud como construcción histórica
- Los discursos que circulan acerca de la juventud/juventudes – prejuicios y estereotipos
- La necesidad del autodiagnóstico personal



## DESARROLLO

### ● ACTIVIDAD 1: “El árbol Genealógico laboral familiar”

#### PROPOSITO:

- Reconocer diferentes saberes, habilidades y valores culturales presentes en la familia de los participantes a partir de indagar en su historia laboral familiar.
- Identificar estrategias familiares desarrolladas para la inserción en lo laboral.

RECURSOS: Ficha de Trabajo N° 1, fibrones, papelógrafos.

DINAMICA: El coordinador entrega a cada participante Ficha de Trabajo N° 2 para ser completada individualmente a partir de los datos recabados en la tarea domiciliaria (ficha de trabajo N° 1). En un papelógrafo con el mismo formato de la ficha de trabajo construye con los jóvenes un ejemplo.

#### FICHA DE TRABAJO N 2

Entrevistado	Tipo de actividad	Tareas realizadas	Qué debía saber hacer? (habilidades requeridas)
Padre	Tesorería de la cooperativa	Recaudación de fondos Elaboración de costos	- Hablar en público - Manejo de las operaciones aritméticas - Registro de los movimientos de caja

Cada joven completa la ficha de manera individual y una vez terminada esta tarea individual presenta al grupo su producción.

El grupo intercambia sobre lo aportado por cada compañero.

● ACTIVIDAD 2: “El árbol de mi trayectoria educativa y laboral”

PROPOSITO: Contribuir a que los jóvenes puedan objetivar sus trayectos formativos ocupacionales.

RECURSOS: tarjetas, árbol grupal, árbol personal.

DINAMICA: El coordinador desplegará en el frente un árbol dibujado en un (o dos ) papelógrafo.

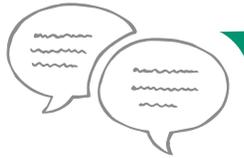
Entregará tarjetas de tres colores diferentes a los jóvenes. Cada joven escribirá con letra grande imprenta en las tarjetas del primer color (color “A”) saberes que cree traer de su casa y que se relacionan a su historia familiar.

En las del segundo color (color “B”) aspectos de su personalidad que considera positivas y que a su juicio son fortalezas que lo ayudarán a llevar adelante un proyecto personal y laboral. Por último en el color restante (color “C”) metas que pretende conseguir en el futuro (en un plazo de dos años)

Una vez terminada esa tarea los jóvenes pasarán al frente y pegarán las tarjetas en el árbol. En las RAICES/ (que hacen referencia al PASADO) pegarán las tarjetas de color “A”, en el TRONCO (que representa el presente del joven) las tarjetas de color “B” y por último en la COPA (que representa el futuro del joven) las tarjetas color “C”.

Comentará y fundamentará ante el grupo cada una de las tarjetas. El coordinador incentivará a que se realicen las preguntas pertinentes y fomentará el intercambio grupal.

Una vez terminada esta tarea el coordinador realizará una síntesis utilizando lo producido a partir de las dinámicas anteriores y los conceptos de la ficha para el tallerista.



## EVALUACION Y CIERRE

El coordinador solicita a los participantes que expresen en forma verbal reflexiones personales acerca de lo vivido en el taller.





# TALLER IV

“Fortalezas y debilidades personales  
en relación a la empleabilidad”

## OBJETIVOS:

- Profundizar el auto conocimiento de los jóvenes, en términos de fortalezas y debilidades articulando las mismas al contexto laboral local.



## MATERIAL PARA EL TALLERISTA – EJES DE REFLEXION

El taller anterior estuvo destinado a que los jóvenes participantes pudieran reconocer diferentes saberes, habilidades y valores culturales presentes en sus familias y a favorecer el auto conocimiento de sus propias características, intereses e inquietudes.

Utilizamos para ello la metáfora del árbol. En este árbol, las raíces representaban los lugares de donde ellos vienen, su historia personal y familiar. La copa sus proyecciones, deseos y expectativas a nivel formativo y laboral y el tronco sus fortalezas actuales, conocimientos, procesos educativos que ellos van atravesando, espacios de formación que van eligiendo, etc.



Durante el presente taller intentaremos profundizar el autoconocimiento de los jóvenes a partir de objetivar sus fortalezas y debilidades. Todos los jóvenes llegan al taller sociolaboral con un conjunto de fortalezas y debilidades acumuladas a lo largo de su vida. Cada etapa evolutiva ha constituido para él un problema y una oportunidad. Cada situación personal, familiar, grupal, le ha presentado “desafíos” que debió abordar, crisis de la que pudo haber salido más o menos fortalecido.

Cuando un joven por ejemplo ingresó a un primer empleo, se enfrentó a una serie de nuevas exigencias que requirieron de él poner en juego nuevas capacidades. Probablemente salió de esa experiencia fortalecido y con nuevas herramientas que le servirán para encarar nuevos desafíos.

Podríamos decir aquí que el joven ha adquirido una nueva fortaleza. Denominamos, entonces, FORTALEZAS a las capacidades que un joven ha logrado a lo largo de su vida y que, en determinado momento constituirá para él un recurso a utilizar para conseguir sus objetivos formativos ocupacionales.

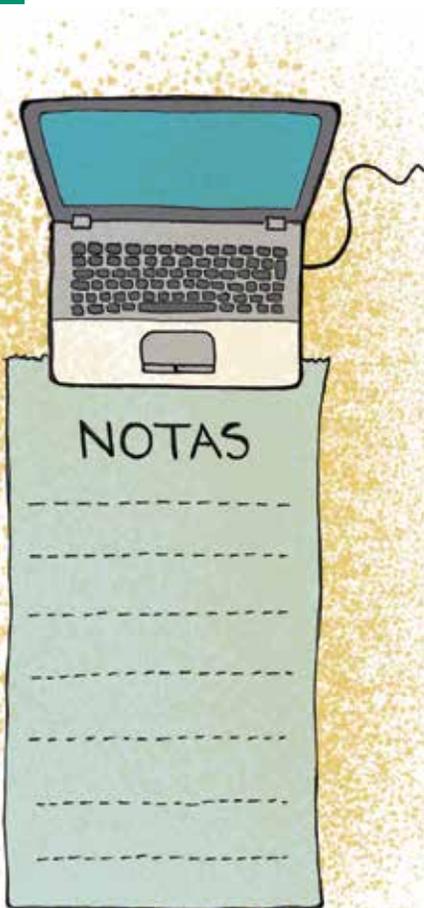
Las Fortalezas, habilidades y capacidades que un joven posee y que puede poner en juego para conseguir determinados objetivos, constituyen su “capital inicial”.

Pero también, debemos contabilizar carencias o DEBILIDADES. Las Debilidades se relacionan a las aptitudes que nos faltan para poder aspirar a la consecución de un determinado objetivo, a las limitaciones que poseemos y que pueden convertirse en obstáculos.

Un joven por ejemplo, que no ha incorporado a su vida la capacidad de sostener determinadas rutinas, cumplir horarios laborales o escolares, manifiesta una carencia o debilidad que se puede transformar en un obstáculo para acceder a determinadas oportunidades.

Las Fortalezas y Debilidades hacen referencias a las características propias de cada sujeto. Para visualizar la posibilidad de integración al mundo laboral también es necesario tener en cuenta las situaciones contextuales. Ese contexto puede ofrecer OPORTUNIDADES para conseguir determinados objetivos o ser una AMENAZA para esa meta.

La reactivación industrial que se viene dando en nuestro país por ejemplo, con su consecuente creación de puestos de trabajo, puede constituirse en una



**OPORTUNIDAD** para adolescentes y jóvenes con intención de incluirse en el circuito del empleo. La crisis financiera mundial de los últimos años con sus posibles secuelas a nivel local, una **AMENAZA**.

El análisis detallado de **FORTALEZAS**, **OPORTUNIDADES**, **DEBILIDADES** y **AMENAZAS** (que se conoce como análisis FODA) es una herramienta que permite evaluar la situación de cada sujeto en el marco de un contexto determinado. Cuando cruzamos estos items de análisis vemos que la situación deseable es que se crucen las **OPORTUNIDADES** del contexto, con las **FORTALEZAS**. Por ejemplo, la aparición de una oferta laboral para un joven es una oportunidad. Para acceder efectivamente a esa oferta, el joven debe poseer las aptitudes necesarias (**Fortalezas**). Sabemos que esto no sucede siempre así, a veces a un joven puede presentársele una oportunidad ventajosa pero no estar preparado para tomarla. Muchas veces sucede al revés, hay jóvenes con muchas aptitudes y fortalezas personales que no acceden al trabajo por falta de oportunidades concretas.

Es de hacer notar que cuando hablamos de **FORTALEZAS**, no estamos pensando solo en habilidades directamente ligadas a la empleabilidad, sino que nos referimos a habilidades para la vida en general, por ejemplo: la posibilidad de comunicarse, participar en grupos, creer en sus posibilidades, etc.

En las actividades de recuperación de la trayectoria laboral de los jóvenes es importante tornar visibles y poner en valor las experiencias de trabajo remunerado y no remunerado. El hecho de que el joven no haya tenido un empleo formal o un salario no quiere decir que no tengan experiencias laborales valiosas y útiles para un proyecto laboral futuro. Muchas veces han realizado diversas ta-

reas al interior del hogar, en la comunidad, en la vida social y cultural del barrio. Organizar, administrar, educar, cuidar, coser, lavar por ejemplo son tareas que permiten adquirir habilidades, “competencias” que luego podrán serles útil para su proyecto ocupacional.

Es importante trabajar con los participantes la necesidad de afianzar las propias FORTALEZAS y abordar las DEBILIDADES para encontrarse mejor posicionados frente a las OPORTUNIDADES y AMENAZAS que se presentan en ese contexto. La capacitación específica y sociolaboral se orienta a esta finalidad.



## APERTURA Y PRESENTACION

- ACTIVIDAD: “Yo tengo tu animal”

RECURSOS: tarjetones y fibrones

PROPOSITO: Favorecer la reflexión personal, el conocimiento entre los participantes y la integración grupal

DINAMICA: Se le entregará a cada joven una tarjeta y un fibrón. Cada uno de los jóvenes individualmente elegirá un animal con el que se identifique y pensará el porqué de su elección.

Anotaran el nombre del animal elegido en una tarjeta. Las tarjetas serán mezcladas. Cada participante sacará una tarjeta distinta a la que tenía. Cada participante comienza a describir su animal sin decir su nombre, el resto del grupo

lo adivina y aquel que lo tiene debe decir “yo tengo tu animal” y entregárselo. Así sucesivamente hasta finalizar. Luego cada participante comenta al grupo el porqué de su elección. El coordinador incentiva el intercambio grupal.

● ACTIVIDAD 2: Síntesis del Taller anterior

PROPOSITO: Recapitular lo realizado para introducir a la temática del presente taller y contextualizar los contenidos.



## DESARROLLO

● ACTIVIDAD 1: “Análisis FODA Individual”

PROPOSITO: Profundizar el autoconocimiento de los jóvenes, en términos de fortalezas y debilidades.

RECURSOS: Fichas de Trabajo N° 3

### FICHA DE TRABAJO N 3

FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Son todos aquellos elementos positivos que me caracterizan y pueden favorecer mi proyecto formativo ocupacional (cualidades, trabajos que se hacen, cosas que aprendí, etc, ejemplo: puntualidad)	Son los elementos negativos o debilidades de mi personalidad, que pueden dificultar mi proyecto formativo ocupacional (ej impuntualidad, ser mal-humorado)	Factores exteriores a mí, que tienen que ver con el contexto y pueden ayudarme a conseguir mis objetivos. Variables del momento propicias para las estrategias de acción.	Factores exteriores a mí, que tienen que ver con el contexto y que pueden ser un obstáculo para mi proyecto formativo ocupacional.

**DINAMICA:** El coordinador entregará a cada joven la Ficha de Trabajo N° 3

El coordinador repasará con los participantes la ficha técnica desarrollando ejemplos para facilitar la comprensión de los conceptos.

Los jóvenes, posteriormente, completarán la ficha de manera individual.

Una vez realizada esta tarea los jóvenes compartirán en plenario su trabajo individual.

Una vez terminada la ronda de presentación de las fichas técnicas y el coordinador favorecerá la reflexión grupal acerca de:

- Identificar la relación entre fortalezas planteadas y actividades laborales en las que pueden llegar a ser más útiles y productivas las mismas.
- La necesidad de que cada joven comience a pensar un proyecto personal teniendo en cuenta los objetivos planteados en la dinámica del árbol del taller anterior (proyecto a dos años que aparecía en la copa del árbol); que ponga el foco en construir mas fortalezas y disminuir las debilidades.
- Poder pensar estrategias de acción para sortear los obstáculos y utilizar en provecho propio las oportunidades que ofrece el contexto.

● ACTIVIDAD 2: “Radiografía de uno mismo”

PROPOSITO: Contribuir a que los jóvenes puedan desarrollar la capacidad de observación y autocrítica identificando tendencias personales y reconociendo aspectos actitudinales a mejorar.

RECURSOS: Ficha de Trabajo N° 4 impresa para cada participante.

DINAMICA: El Coordinador entrega a cada participante la Ficha de Trabajo N° 4 a cada participante.

#### FICHA DE TRABAJO N 4

¿QUE SE DE MI?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Me subestimo</li> <li>2. Conozco mis limitaciones</li> <li>3. Sé cuales son mis capacidades</li> </ol>	¿COMO EVALUO MI TRABAJO?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cumpló con lo mínimo necesario</li> <li>2. Realizo aceptablemente mi tarea</li> <li>3. Mi rendimiento es óptimo</li> </ol>
¿COMO ME INTEGRO?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Espero que me acepten como soy</li> <li>2. puedo considerar situaciones nuevas</li> <li>3. Me integro con facilidad</li> </ol>	¿SIRVO PARA TRABAJAR EN	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Me cuesta incorporarme a un grupo</li> <li>2. Trabajo en grupo pero me desagrada</li> <li>3. Mi desempeño es mejor en grupo</li> </ol>
¿COMO ME EXPRESO?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Me inhibo y no hablo.</li> <li>2. Me cuesta decir lo que pienso</li> <li>3. Soy claro, preciso y oportuno</li> </ol>	¿COMO ANDA MI RELOJ?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Llego a todas partes con retraso</li> <li>2. A veces se me hace tarde</li> <li>3. Soy sumamente puntual</li> </ol>
¿TENGO SENTIDO DE LA AUTORIDAD?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No reconozco jerarquías</li> <li>2. Obedezco por temor</li> <li>3. Respeto con naturalidad</li> </ol>	¿COMO ME ORGANIZO?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Soy muy desorganizado/a</li> <li>2. Intento ser más metódico</li> <li>3. Soy organizado y práctico</li> </ol>
¿QUE PASA CUANDO ME CRITICAN?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No me gusta que me critiquen mi trabajo</li> <li>2. Las observaciones dificultan mi tarea</li> <li>3. Acepto las criticas y las aprovecho</li> </ol>	¿TENGO REDACCIÓN PROPIA?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Me da terror escribir</li> <li>2. Escribo bien pero desconozco normas</li> <li>3. Redacto con precisión</li> </ol>

Cada joven deberá marcar con una cruz solo una de las variables presentadas en cada categoría.

En un segundo momento cada participante compartirá con el grupo lo trabajado, hace y recibe sugerencias. El grupo intercambia sobre similitudes y diferencias encontradas.

### SUGERENCIAS PARA EL COORDINADOR

Es posible que la confección de la grilla permita que los jóvenes descubran nuevas facetas de su propia personalidad y configuren una situación de movilización personal. La misma se verá acentuada por el intercambio grupal y los procesos identificatorios que el mismo conlleva. En este segundo momento, más que nunca, será necesario estimular la comunicación, la participación de cada uno sobre su radiografía, el ida y vuelta grupal.

#### ● ACTIVIDAD 3: Experiencia en trabajos remunerados y no remunerados

**PROPOSITO:** Visualizar las fortalezas acumuladas a partir de la trayectoria laboral de los jóvenes

**RECURSOS:** Ficha de Trabajo N° 5, papelógrafos, fibrones.

**DINAMICA:** El coordinador entrega a cada participante la Ficha de Trabajo N° 5. para ser completada individualmente.

En un papelógrafo con el mismo formato de la ficha se construye con los jóvenes un ejemplo:

Tipo de actividad	Tareas realizadas	Qué debía saber hacer? (habilidades requeridas)
Tesorería del centro de Apoyo escolar	Recaudación de fondos Elaboración de costos	Hablar en público Manejo de las operaciones aritméticas Registro de los movimientos de caja

FICHA DE TRABAJO N 5		
Describe el tipo de actividad	Qué tareas realizabas?	Qué debías saber para realizarlas?
1.		
2.		
3.		
etc.		

Se solicitará a cada integrante que llene su propio cuadro enumerando todas las actividades que recuerden haber realizado.

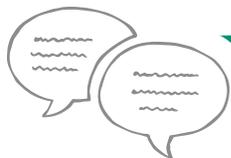
### FORTALEZAS

(Ejemplo: ser organizada, sencilla, amable, paciente, ordenada, puntual, tener facilidad para hablar, etc.)

### DEBILIDADES

(Ejemplo: me faltaba capacitación, no me alcanzaba tiempo, desordenada, no podía mandar a otros, no me escuchaban, etc.)

En plenario cada joven comparte lo producido. Por último, utilizando un nuevo papelógrafo y a manera de síntesis, se construirá un listado de fortalezas y debilidades personales que los jóvenes visualizan en las actividades realizadas anteriormente.



## EVALUACION Y CIERRE

### FICHA DE TRABAJO N 6

1. ¿Qué piensan respecto a la situación del trabajo hoy en día?
2. ¿Cómo se sienten como trabajadores?
3. ¿Cómo era el trabajo antes?
4. ¿Cómo es ahora?
5. ¿Qué cosas les preocupan respecto al trabajo?
6. ¿Qué recomendarían a los y las jóvenes sobre este tema?

Por último, los jóvenes intercambian impresiones acerca del trabajo realizado en el presente taller. El coordinador ayuda a pensar sobre la relación entre las “Fortalezas” encontradas y las competencias requeridas para los diferentes oficios. Hará referencia a la relación entre historia familiar y personal y la identidad sobre la cual cada joven deberá construir su proyecto laboral. El coordinador pregunta a los participantes si quedaron dudas sobre algún tema o si quieren expresar algo que les haya resultado significativo.

Posteriormente entregará a los participantes la Ficha de Trabajo N° 6, que contiene preguntas que los participantes deberán realizar a 5 personas del barrio.

# ETAPA 2

LOS JOVENES Y EL MUNDO DEL TRABAJO



## INTRODUCCION

En los talleres anteriores partimos de la experiencia personal y familiar de los jóvenes tomando en cuenta la diversidad de aprendizajes realizados a partir de procesos formativos ocupacionales tanto formales como no formales, le ayudamos a indagar acerca de sus características personales, visualizar fortalezas y debilidades, etc.

En esta etapa nos proponemos brindarle a los jóvenes participantes, herramientas para conocer y comprender el contexto laboral en el que está inmerso.

Pretendemos favorecer la posibilidad de que los jóvenes puedan apropiarse de una perspectiva crítica, que le permita visualizar los posibles sesgos que atraviesan el mundo laboral local y le ayude a establecer los puentes necesarios entre los objetivos deseados y las posibilidades concretas de consecución de los mismos.







# TALLER V

## “Historia del trabajo – Caracterización”

### OBJETIVOS:

- Identificar los cambios en las relaciones laborales a partir de la historia reciente.
- Ampliar el concepto trabajo distinguiendo trabajo formal, informal y trabajo precario.
- Problematicar la valoración que recae en las distintas formas de empleo que conocen los participantes.



## MATERIAL PARA EL TALLERISTA – EJES DE REFLEXION

### CONCEPTO DE TRABAJO

El concepto de trabajo refiere a una tarea desarrollada por el hombre sobre una materia prima, generalmente con ayuda de instrumentos, con la finalidad de producir bienes o servicios.

El concepto trabajo nos presenta dos dimensiones, por un lado una dimensión personal o individual, y por otro una dimensión social. Desde la perspectiva de la dimensión individual podemos considerar que el trabajo es un medio para que el hombre se desarrolle y viva, pero a su vez desde la dimensión social podemos afirmar que el trabajo de cada uno construye una sociedad, un mundo. Desde lo que cada hombre produce se construye un bien o beneficio para toda la sociedad.

Por ejemplo un carpintero gana su salario construyendo los bancos de una plaza, pero estos a su vez son utilizados por muchas personas cada día. Tanto en la dimensión personal como social aparece la dignidad, por lo que podemos decir que el trabajo dignifica al hombre. ¿Por qué el trabajo dignifica al hombre? porque le permite aprender, desarrollarse, realizarse como persona a partir de sus deseos, capacidades y saberes. Le permite ser reconocido por los demás consolidando un lugar en la construcción de la sociedad. El trabajo permite que toda persona pueda sustentarse cotidianamente a sí mismo y a otros.

Por lo tanto el trabajo hace al hombre desarrollarse como persona y posibilita su participación e integración social.

## INTRODUCCION AL ANALISIS DEL CONTEXTO

En la década del 90, el avance de las medidas neoliberales en el plano económico político y social, provocaron un profundo aumento de la pobreza. Esto modificó los roles, funciones, responsabilidades de los miembros de las familias que se vieran alterados por la necesidad de enfrentar la falta de ingresos.

La crisis de los mecanismos de integración social (familia, educación, trabajo) acaecidos durante este avance del neoliberalismo generaron un escenario de incertidumbre y cambios en la cultura juvenil, que contrasta fuertemente con las identidades juveniles de antaño (más homogéneas).

Si bien hoy se ven signos de recuperación del ingreso a nivel familiar, la situación de los jóvenes de muchos sectores sociales, sigue atravesando situaciones de crisis que dificulta el acceso a la calidad educativa y a la inserción laboral en condiciones más igualitarias.

En muchas ocasiones los jóvenes deben contribuir al sustento familiar. En el caso de las mujeres es frecuente que deban hacerse cargo del cuidado de sus hermanos y familiares adultos mayores o que afronten una maternidad precoz. A veces las experiencias laborales suelen ser de muy escasa duración, muchas veces acompañando trabajos informales, escasa formación en oficios, etc. etc. Por ello es relevante la construcción de alternativas con los jóvenes y con los adultos que puedan aportar y ofrecerse como sostén de este proceso.

## CONCEPTO DE TRABAJO DECENTE

El concepto de trabajo decente fue definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de esta manera:

“El Trabajo Decente implica acceder al empleo en condiciones de libertad y de reconocimiento de los derechos básicos del trabajo. Estos derechos garantizan que no haya discriminación ni hostigamiento, que se reciba un ingreso que permita satisfacer las necesidades y responsabilidades básicas económicas, sociales y familiares, y que se logre un nivel de protección social para el trabajador, la trabajadora y los miembros de su familia. Estos derechos también incluyen el derecho de expresión y de participación laboral, directa o indirectamente a través de organizaciones representativas elegidas por los trabajadores y trabajadoras”

“El derecho al trabajo es uno de los aspectos sustantivos del derecho ciudadano y la cuestión pasa entonces porque el trabajo desempeñado no menoscabe a la persona, le permita no sólo alcanzar su sustento sino que habilite su desarrollo personal y su autonomía, entendida como una capacidad de pensar y actuar por sí misma, de elegir lo que es valioso para ella.”<sup>2</sup>



## APERTURA Y PRESENTACION

### ● ACTIVIDAD 1: Síntesis del Taller anterior

**PROPOSITO:** Recapitular lo realizado para introducir a la temática del presente taller y contextualizar los contenidos.

**RECURSOS:** papelógrafo confeccionado previamente.

**DINAMICA:** El coordinador realiza una síntesis de lo trabajado en el taller anterior utilizando como apoyo didáctico conceptos escritos en el papelógrafo.

### SUGERENCIAS PARA EL TALLERISTA

En los talleres anteriores veníamos proponiendo para este momento (apertura y presentación) dinámicas orientadas a favorecer el conocimiento y la integración de los miembros del grupo.

A partir del presente taller sugerimos que el coordinador incorpore este tipo de dinámicas cuando lo crea necesario.

(Por esta razón no en todos los talleres que siguen se encuentran propuestas de actividad por este momento)



## DESARROLLO

### ● ACTIVIDAD 1: “Historia reciente y condiciones de trabajo actuales”

#### PROPOSITO:

- Reconocer procesos históricos en la realidad del trabajo;
- Identificar problemáticas actuales respecto al trabajo.

**RECURSOS:** Ficha de trabajo N 6 entregadas a los participantes en el taller anterior para realizar el trabajo domiciliario, fibrones, cinta de papel, afiches.

**DINAMICA:** El coordinador retoma la Ficha de Trabajo N° 6 (ver pág. 44) entregada a los participantes en el taller anterior, que contiene preguntas que, según la tarea domiciliaria consignada, realizaron a 5 personas del barrio.

Se conformarán subgrupos que retomarán la tarea domiciliaria e intercambiarán a partir de las siguientes consignas:

- Cuáles son las primeras cuestiones que destacan los entrevistados?
- Qué cambios históricos nos cuentan?
- Qué aspectos han mejorado y cuáles no en las relaciones laborales?
- Plantearon problemas en las relaciones laborales? ¿Cuáles?
- Cómo superan las dificultades?

Los grupos elaboran un afiche con sus conclusiones. Se hace una puesta en común y se reflexiona grupalmente en base a lo producido.

### ● ACTIVIDAD 2: “Caracterización del Trabajo”

**PROPOSITO:**

- Reflexionar acerca de la caracterización de las situaciones de trabajo.
- Aproximar a los participantes al concepto de Trabajo Decente como expresión clara de ejercicio de derecho.

**RECURSOS:** Ficha de Trabajo N° 7, papelógrafo, fibrones, lapiceras.

**DINAMICA:** Se forman subgrupos y se distribuye a cada subgrupo la Ficha de Trabajo N° 7

### FICHA DE TRABAJO N 7

Grupo 1: Juan es un trabajador que se desempeña en el sector informal.

Grupo 2: María trabaja en relación de dependencia.

Grupo 3: Pedro está en condiciones de subempleo.

Grupo 4: José está desocupado.

Grupo 5: Juana aparece entre los encuestados como “inactiva”

Grupo 6: Vanina es cuenta-propista

Grupo 7: Ariel, Matías y otros compañeros formaron una cooperativa.

Cada subgrupo tomará un caso (se detallan más abajo) y hará una descripción de su situación.

Tomará diferentes dimensiones: socio económica, laboral: donde vive, con quienes, en qué trabaja, cuántas horas, cómo es su trabajo, cuál es su remuneración, si percibe beneficios y cuáles (aportes jubilatorios, obra social, vacaciones, etc.), cuáles son las condiciones de salubridad laboral, riesgos del trabajo, etc. Para esta tarea tendrá en cuenta la Ficha de Trabajo N° 7.

Luego del trabajo en subgrupos se dará lugar al plenario por grupos de los casos y su descripción. Deberá fundamentar su descripción teniendo en cuenta el glosario (Ficha de trabajo N 7). El coordinador realizara posteriormente una síntesis, aclarará los conceptos que no hayan quedado claros, etc.

Anexo de Ficha de trabajo n 7:

#### GLOSARIO PARA ANALIZAR LA SITUACIÓN LABORAL

**NOTA ACLARATORIA:** el siguiente glosario incluye varias definiciones. Seleccione aquellas que, de acuerdo a las características del grupo y de los temas que han tratado, pueden ser de mayor utilidad para la comprensión de las situaciones laborales. Pasarlas a una hoja y distribuirla para la lectura entre grupos.

**ACTIVIDAD:** es una noción muy amplia, que indica la forma en que se utiliza el tiempo de vida, y que expresa todo el dinamismo de las personas, siendo el trabajo sólo una de ellas, porque también están las actividades desarrolladas en el ámbito doméstico, o las educativas, culturales, deportivas, sindicales, políticas, entre otras.

**TRABAJO:** el trabajo es una actividad, realizada por una o varias personas. Está orientada hacia un objetivo, que puede ser la prestación de un servicio (por ejemplo el servicio de atención de la salud que brinda una enfermera) o la producción de un bien (por ejemplo la fabricación de dulces artesanales, la fabricación de automóviles). El trabajo tiene una realidad objetiva y exterior al sujeto que lo produjo, con una utilidad social: la satisfacción de una necesidad personal o de otras personas.

El trabajo así entendido involucra a todo el ser humano que pone en acto sus capacidades y no solamente sus dimensiones fisiológicas y biológicas, puesto que al mismo tiempo que soporta una carga estática, con gestos y posturas despliega su fuerza física, moviliza las dimensiones anímicas y mentales.

El trabajo puede dar lugar a la producción de bienes y servicios destinados al uso doméstico, sin que haya una remuneración salarial (por ejemplo el trabajo de producción de vegetales en una huerta para el consumo de la familia, el trabajo de cuidado de adultos mayores como el abuelo, o de niños/as como los hermanos, sobrinos). Cuando el trabajo se realiza con el objetivo de obtener a cambio un ingreso, en calidad de asalariado, de empleador o actuando por cuenta propia, estamos en presencia de un empleo.

**EMPLEO:** es cuando el trabajo se hace para obtener a cambio un ingreso, en calidad de empleado, de empleador o actuando por cuenta propia. Puede de-

sarrollarse en el ámbito mercantil o en actividades sin fines de lucro y llevarse a cabo sin relación de dependencia o como asalariado.

**CUENTA-PROPISTA:** las personas que trabajan en su propio negocio. También denominado trabajo por cuenta propia, o autoempleo, en el que es el propio trabajador el que dirige y organiza su actividad.

**EMPLEADOS INDEPENDIENTES:** Es la persona que trabaja en un negocio propio, en el que no depende de algún jefe o superior.

Se dividen en dos grupos: a) Los empleadores (patrones); b) Los trabajadores por su cuenta. Los trabajadores independientes disponen de sus propias herramientas o medios de producción y buscan su materia prima y/o clientes; son dueños del bien o producto que elaboran o que venden; deciden cómo y dónde promover sus productos y/o servicios enfrentando el riesgo económico de perder o ganar. Incluye a los miembros de una cooperativa.

**RELACION LABORAL:** son aquellas relaciones que establecen en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal o empresario. La relación laboral se regula por un contrato de trabajo.

**SALARIO O REMUNERACION:** es lo que recibe en dinero o en especie el trabajador por poner a disposición del empleador su capacidad de trabajo. Esto implica el conocimiento de ambas partes de obligarse al cumplimiento de determinados deberes y obligaciones, como por ejemplo para el empleador: dar trabajo y pagar una remuneración por el mismo, y en el caso del trabajador estar a disposición un determinado número de horas en un día (jornada laboral) a



efectos de realizar tareas que le son encomendadas por el empleador. La referencia principal para la determinación del salario es el llamado salario mínimo.

**SALARIO MINIMO:** es una decisión del Estado estableciendo un monto mínimo para todos los salarios. En muchos casos esa decisión se adopta de manera consensuada con las organizaciones sindicales y de empleadores.

**OCUPADOS:** son aquellas personas que trabajaron por lo menos una hora en la semana referencia (\*) o que, aunque no hubieran trabajado tenían un empleo del cual estuvieron ausentes por razones circunstanciales como enfermedades, licencia vacaciones, beca

(\*) Semana de referencia es un término que se utiliza en la encuesta que hace el gobierno nacional y de cada provincia para medir el empleo, la desocupación, etc. en nuestro país. La semana de referencia generalmente es la semana anterior al momento en que se hace esa encuesta.

**DESOCUPADOS:** es toda persona que para un período de referencia dado (\*), cumple simultáneamente con las siguientes características: no tener trabajo, estar disponible para trabajar y estar realizando gestiones concretas para lograr un trabajo (por ejemplo respondiendo a avisos o carteles que buscan un trabajador para determinado trabajo, presentándose en algún establecimiento ofreciéndose para trabajar, avisándole a sus conocidos o familiares que está buscando trabajo, etc.)

(\*) Período de referencia es un término que se utiliza en la encuesta que hace el gobierno nacional y de cada provincia para medir el empleo, la desocupación, etc. en nuestro país. El período de referencia generalmente es la semana anterior al momento en que se hace esa encuesta.

**EMPLEO NO REGISTRADO:** Son los trabajadores asalariados (en relación de dependencia) que no han sido declarados por los empleadores y no le realizan descuentos jubilatorios.

**EMPLEO PRECARIO:** son empleos que reúnen una o más de las siguientes características:

- A** Carecen de prestaciones de la seguridad social (obra social, descuentos jubilatorios);
- B** Se rigen únicamente por un contrato verbal o arreglo de palabra;
- C** La jornada laboral excede los horarios máximos establecidos por la legislación correspondiente;
- D** No perciben remuneración alguna, o es inferior al monto equivalente de los salarios mínimos vigentes. Pueden incluir los trabajos transitorios o que hacen changas.

**SUB-OCUPADO:** Se refiere a los empleados que trabajan menos de 35 horas semanales, que desean trabajar más horas y se encuentran disponibles para hacerlo.

**TRABAJO INFORMAL:** también llamado trabajo “no registrado”, trabajo “en negro”, o trabajo “sin contrato”. Se caracteriza por constituir la relación laboral sin cumplir las formalidades legales. Conformar relaciones laborales en las que habitualmente el trabajo se encuentra totalmente desprotegido frente al empleador, en una posición de máxima debilidad y mínima (o nula) capacidad de negociación.

**COOPERATIVA:** es una asociación autónoma de personas agrupadas voluntariamente para satisfacer sus necesidades económicas, sociales y culturales comunes, por medio de una empresa que se posee en conjunto y se controla democráticamente.

Es autónoma en el sentido de que debe mantenerse independiente del Estado como de una empresa privada, tanto como le sea posible. Se agrupan voluntariamente quiere decir que sus miembros deben ser libres para incorporarse o irse. Es una empresa por tanto se desenvuelve en el mercado y debe esforzarse por asegurar su supervivencia sobre la base de una gestión eficaz y eficiente. Pero lo más destacable es que se trata de una empresa que se posee en conjunto, es decir, que es propiedad conjunta de todos sus asociados y se controla democráticamente, por lo cual cada uno de sus integrantes tiene iguales derechos que sus pares para participar y conducir la entidad.

**TRABAJO DECENTE:** A raíz del deterioro de los derechos de los trabajadores que se registró mundialmente durante la década del 90, la Organización Internacional del trabajo propuso el concepto de “trabajo decente”. Dicho concepto establece las condiciones que debe reunir una relación laboral para ser considerada digna a partir de estándares internacionales. Estos estándares hacen referencia (entre otros ítems) a que toda relación de trabajo debe realizarse en forma libre, considerando la seguridad física y psíquica del trabajador y asegurando el establecimiento de condiciones dignas y humanitarias para el desempeño del mismo. Por debajo de tales condiciones deben considerarse violados los derechos humanos del trabajador afectado

### ● ACTIVIDAD 3: “Trabajos valorados y desvalorizados”

**PROPOSITO:** Problematizar con los jóvenes la valoración que recae en las distintas formas de empleo que conocen.

**RECURSOS:** Tarjetas en las que se escriben diferentes situaciones de empleo, papelógrafos, plasticola, fibrones.

**DINAMICA:** Se arman subgrupos y se le entrega a cada subgrupo 5 tarjetas (el mismo juego para cada equipo) con situaciones de empleo diferente (de más estables a más precarios) y se les pregunta: si tuvieran que ordenar las tarjetas teniendo en cuenta este criterio ¿Cuál es trabajo y cual no? Cual pondrían primero? Cual segunda? Etc. una vez que están ordenadas de acuerdo a ese criterio, deberán justificar ¿Por qué?. La respuesta de cada grupo debe consignarse por escrito.

#### SUGERENCIAS PARA EL COORDINADOR

A continuación les presentamos algunas ideas de tarjetas. De todas maneras cada coordinador puede crear las suyas. La idea es que tengan dos características: que sean de situaciones de trabajo o potencialmente de trabajo: y que sean cercanas y posibles de acceso para los participantes.

#### Tarjetas:

- Atendiendo gente, vendiendo y limpiando en una verdulería
- Ayudando a un familiar en albañilería
- Haciendo reparto de encargos
- Coordinando y organizando grupo de jóvenes en la parroquia, club del barrio, dispensario.
- Ofreciendo servicio de electricista
- Realizando trabajo a pedido dentro de un centro de formaciones.
- Haciendo trámites

Posteriormente se pone en común lo trabajado por cada equipo. Se visualizan similitudes y diferencias. Se debaten entre los subgrupos. Se aclaran dudas.

El coordinador, hace un cierre de la actividad rescatando algún aspecto especial que haya sobresalido y problematizando los prejuicios que recaen sobre algunas actividades. Hace hincapié en la consecución de competencias posibles en cada situación.



## EVALUACION Y CIERRE

El coordinador solicita a los jóvenes que expresen opiniones con respecto al taller:

- ¿Qué me llevo de este encuentro?
- ¿Cómo me sentí trabajando en el grupo?

Luego consigna una tarea domiciliaria. Le entrega la Ficha de Trabajo N° 8 con la consigna de confeccionar y traer para el próximo taller:

### FICHA DE TRABAJO N 8

Preguntas que harían a un empleador

Preguntas que harían a un trabajador en relación de dependencia  
(por lo menos tres preguntas a cada uno)



# TALLER VI

“El trabajo y los recursos locales.”

## OBJETIVOS:

- Identificar y construir colectivamente el mapa de recursos locales que pueden vincular a los jóvenes con un proyecto laboral concreto.
- Preparar la entrevista con informantes claves. Entrevistas que se van a llevar adelante en los próximos talleres.



## APERTURA Y PRESENTACION

### ● ACTIVIDAD 1: Síntesis del Taller anterior

**PROPOSITO:** Recapitular lo realizado para introducir a la temática del presente taller y contextualizar los contenidos.

**RECURSOS:** papelógrafo confeccionado previamente.

**DINAMICA:**El coordinador indagará acerca de las ideas y los conocimiento extraídos por los jóvenes en el taller anterior. Se centrará en los ejes desarrollados realizando preguntas como: ¿Qué es trabajo? ¿Qué entendemos por trabajo informal? ¿A qué se le dice cuentapropismo? etc.

Va anotando las respuestas dadas por los jóvenes en un papelógrafo y para finalizar realiza una síntesis.



## DESARROLLO

### ● ACTIVIDAD 1: “Los jóvenes y el Trabajo”

**PROPOSITO:** Posibilitar que los adolescentes puedan expresar sus propias opiniones referidas al concepto trabajo y problematizar las concepciones y visiones construidas sobre este concepto a partir de su entorno cultural y de sus propios

trayectos formativos ocupacionales.

RECURSOS: papelográfos, fibrones, hojas A4

DINAMICA: El capacitador solicita a los jóvenes que reflexionen y escriban en una hoja individualmente acerca de los siguientes items:

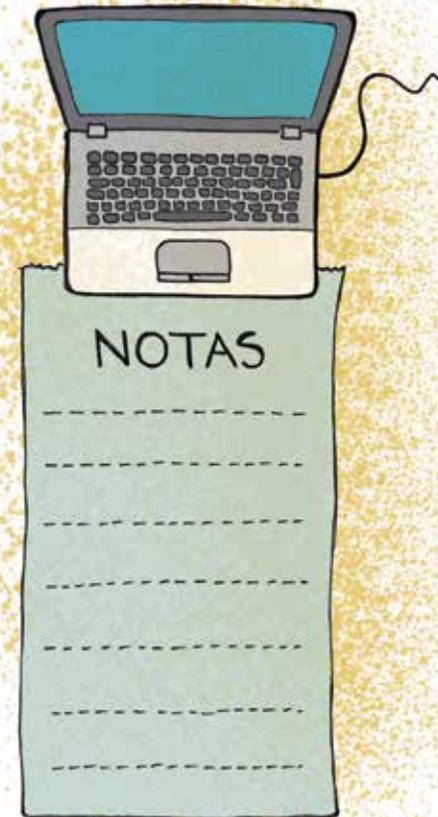
- A Una definición de trabajo
- B Una definición de empleo
- C Una definición de lo que significa para él un “trabajo digno”

Una vez realizada esta tarea individual, se conforman subgrupos. Cada participante comparte con el resto del subgrupo lo producido y lo fundamenta. El subgrupo deberá volcar a un papelografo las coincidencias halladas en el intercambio y elaborar una definición de trabajo, empleo y trabajo digno. Luego en plenario cada grupo comparte las definiciones realizadas y las fundamenta.

Al finalizar el coordinador realiza una síntesis de los aspectos relevantes y agrega información pertinente pudiendo utilizar como apoyo los ejes de reflexión contenidos en la ficha para el tallerista del taller anterior.

#### ● ACTIVIDAD 2: “Construyendo el Mapa Comunitario”

PROPOSITO: favorecer el conocimiento del entorno social y productivo local a partir de la construcción colectiva de un mapa de recursos locales (recursos que pueden vincular a los jóvenes participantes con proyectos laborales concretos).



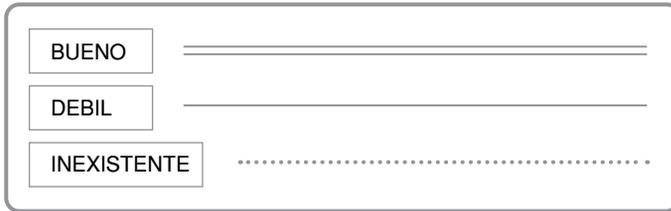
RECURSOS: Papelógrafos, fibrones.

DINAMICA: Se constituirán subgrupos distribuidos por zonas geográficas de residencia. Cada subgrupo deberá confeccionar el “mapa de actores de la localidad”. Para ellos identificará actores públicos y privados que pueden constituirse en recurso para avanzar en su proyecto de empleabilidad.

*El coordinador puede citar ejemplos a manera de ayuda para la realización de la tarea propuesta. Por ejemplo del sector público pueden citarse: Secretarías, direcciones cultura, deportes, producción, empleo, escuelas, hospitales, centros de atención, policía, Oficinas de Empleo, etc. A nivel privado pueden mencionar tanto a empresas, como a individuos (padres, vecinos, amigos con quien han trabajado o lo hacen actualmente).*

Cada grupo en un afiche plasmará inicialmente un listado con lo consignado.

Una vez realizado el listado se plantea una segunda tarea: intercambiar sobre la relación que tiene cada uno de ellos con cada uno de los actores locales listados. Para ellos dibujará en el centro del papelógrafo una persona (que los representará) y graficará con líneas diversas, la relación que mantiene o ha mantenido con cada uno de esos actores, según lo que sigue.



- Si no tienen relación, (no han mantenido contactos) dibujará una línea entrecortada que va desde la figura del centro al actor considerado.
- Si es débil (es decir: ha tenido algún contacto, conoce algo de ese actor) una línea.
- Si es “buena” (tiene contactos, puede ser un recurso a tener en cuenta en el corto plazo) será una doble línea.

Asimismo intercambiarán en el subgrupo acerca de obstáculos y facilitadores del proceso de vinculación y/o comunicación con esos actores.

Posteriormente en plenario cada subgrupo comparte el mapa construido. El coordinador estimula a los participantes a compartir las experiencias de cada uno en relación a su vínculo con los actores locales.

### SUGERENCIAS PARA EL COORDINADOR

La idea de esta actividad es poder elaborar con los jóvenes un cuadro de situación del contexto laboral y su relacionamiento con ese contexto. Esto les servirá para ir orientando sus trayectos formativos ocupacionales en función de las demandas y ofertas del mercado de trabajo.

Algunas preguntas que pueden ayudar a la construcción del mapa

- ¿Cuáles son los actores con los que nos relacionamos?
- ¿Para qué nos relacionamos o nos deberíamos relacionar?
- ¿De qué manera lo hacemos?
- ¿Que actores existen a nivel local que trabajan con jóvenes?
- ¿Qué nivel de dialogo tenemos con ellos?

El coordinador, recalcará aquí la importancia de la construcción conjunta de las condiciones para el desarrollo de estrategias de orientación laboral, la necesidad del armado de redes y la construcción de capital social

El concepto de capital social hace referencia a las posibilidades que brindan la participación y la pertenencia a redes extrafamiliares, es decir, las interrelaciones con actores sociales (por ejemplo los que listábamos anteriormente), interrelaciones que facilitan la cooperación a partir de esa relación que se teje con los otros.

El concepto de capital social <sup>3</sup> pone el acento en la confiabilidad que los sujetos, grupos u organizaciones generan en los demás, confiabilidad que exige la reciprocidad. El capital social que puedan acumular los jóvenes participantes les posibilitará un marco consistente para su desarrollo psicosocial, educativo y laboral.

● **ACTIVIDAD 3: “Preparación de la entrevista con informante clave (empleador)”**

**PROPOSITO:**

- Preparar la entrevista con informantes claves promoviendo el desarrollo de la capacidad de indagación y precisión en formulación de las preguntas

**RECURSOS:** afiches, fibrones, etc.

**DINAMICA:** Se conforman subgrupos para que los jóvenes puedan socializar las preguntas que trabajaron en sus domicilios (ficha de trabajo N 8. Ver pág. 64).

Seleccionarán una serie de 10 preguntas aproximadamente por cada entrevistado (empleador y trabajador).

Así cada subgrupo elabora un listado de preguntas: Bloque 1 al empleador y Bloque 2 preguntas al trabajador/a en relación de dependencia.

Luego se realiza una puesta en común donde cada subgrupo compartirá las preguntas a formular para llegar a un único listado para cada entrevistado. Quedará construido un cuestionario grupal.

Se explica a los jóvenes que en los talleres siguientes se llevarán a cabo dos entrevistas sucesivas. Una a un empresario y otra a un empleado en relación de dependencia.

Se reflexionará en conjunto sobre actitudes a asumir en las entrevistas programadas. Se propone que las preguntas sean formuladas por diferentes jóvenes participantes, para que todos tengan la posibilidad de interactuar con los entrevistados.



## EVALUACION Y CIERRE

El coordinador solicitará a cada joven que en una carilla escriban una frase que refleje lo aprendido en el taller.





# TALLER VII

## “Entrevista a informante clave (empleador)”

### OBJETIVOS:

- Reconocer requerimientos en ámbitos laborales y competencias que facilitan la inserción laboral.
- Problematicar situaciones laborales reconociendo deberes y derechos de los/as trabajadores.
- Reconocer intereses y expectativas de diversos actores con respecto al trabajo.



## APERTURA Y PRESENTACION

- **ACTIVIDAD:** Presentación

**PROPOSITO:** Generar un clima de trabajo apropiado para la realización de la entrevista a partir del conocimiento de los participantes entre sí.

**DINAMICA:** El coordinador da inicio a la entrevista, explicando el momento de trabajo e invita tanto al actor clave convocado como a los jóvenes participantes, a que se presenten. Incentivará a los jóvenes a compartir el proceso de capacitación que están realizando. A su vez solicitará al entrevistado que relate su historia laboral, su situación laboral actual y el camino realizado para llegar a la misma.



## DESARROLLO

- **ACTIVIDAD 1:** Entrevista a un/a empleador/a

**PROPOSITO:** Reconocer, a través del testimonio de un/ empleador/a, requerimientos en ámbitos laborales, competencias que facilitan la inserción laboral, intereses que se ponen en juego en los espacios laborales y deberes y derechos presentes.

**DINAMICA:** El coordinador solicita a los jóvenes que ordenadamente formulen las preguntas preparadas. Se designan relatores que irán tomando registro de la entrevista. Este registro servirá para realizar una síntesis final.

### SUGERENCIAS PARA EL COORDINADOR

El coordinador deberá estar atento a puntualizar los aspectos más relevantes de la entrevista y reorientarla en caso que se extienda o se diluyan los temas en cuestión.

El éxito de una entrevista depende en gran parte de la calidad de las preguntas. Es necesario que sean preguntas concretas, precisas y diversas para enriquecer el intercambio.

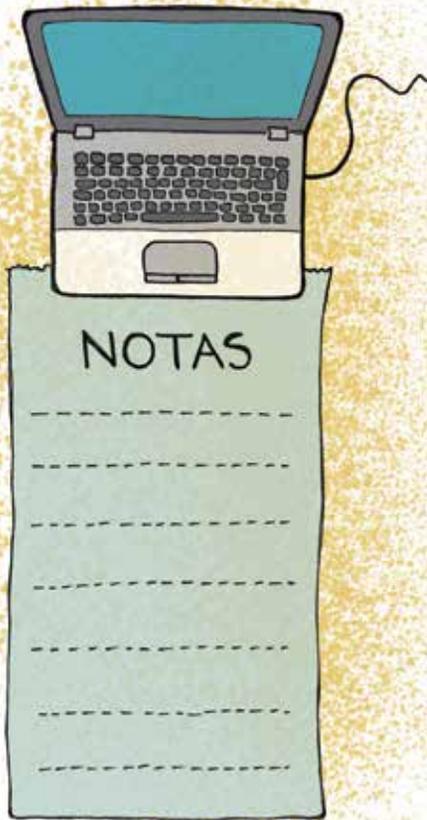
El grupo realizará las preguntas de a una por vez y el coordinador favorecerá el intercambio a partir de las preguntas y respuestas efectuadas.

### ● ACTIVIDAD 2: Síntesis de lo trabajado

**PROPOSITO:** favorecer la visualización e incorporación de los aspectos significativos de la tarea previa a partir de la realización de una síntesis de los conceptos vertidos y el intercambio producido.

**DINAMICA:** Una vez concluida la entrevista y habiéndose retirado el empleador, se conforman subgrupos para que, teniendo en cuenta la actividad realizada, contesten las siguientes preguntas:

- ¿Qué cosas toma en cuenta un empleador cuando contrata a una persona para un trabajo? ¿Qué cuestiones le importan?



- ¿Qué situaciones pueden ser positivas para un trabajador que se desempeñen en ese trabajo?
- ¿Qué situaciones pueden ser negativas en ese tipo de trabajo? ¿cómo habría que prepararse para superarlas?
- ¿Si fuera empleado del empleador entrevistado: ¿Qué propondría a nivel personal para mejorar mis futuras condiciones de trabajo?

El subgrupo realiza una síntesis de las respuestas en un papelógrafo. Luego en plenario cada subgrupo comparte sus respuestas con el grupo.

● ACTIVIDAD 3: “Preparación de la entrevista con informante clave (trabajador)”

PROPOSITO:

- Preparar la entrevista con informantes claves promoviendo el desarrollo de la capacidad de indagación y precisión en formulación de las preguntas

RECURSOS: afiches, fibrones, etc.

DINAMICA: En plenario se retoma el cuestionario elaborado en el taller anterior. Se realiza una lectura grupal de las preguntas desarrolladas. La tarea realizada durante el presente taller puede haber despertado nuevos interrogantes en los jóvenes que pueden ser plasmados en nuevas preguntas a realizar a un trabajador. Se solicita a los jóvenes que completen el cuestionario si les resultara pertinente

Se explica a los jóvenes que en el taller siguiente se llevará a cabo una entrevista a un trabajador en relación de dependencia.

Como en la situación anterior, se reflexionará en conjunto sobre actitudes a asumir en la misma y se propondrá que las preguntas sean formuladas por diferentes jóvenes participantes, para que todos tengan la posibilidad de interactuar con el entrevistado.



## EVALUACION Y CIERRE

En plenario se evalúa la experiencia realizada. El coordinador solicita a los jóvenes que enumeren aspectos que le resultaron significativos de la actividad realizada durante el taller:

- ¿Qué elementos nos resultaron significativos?
- ¿Qué de nuevo aprendí?





# TALLER VIII

## “Entrevista a informante clave (trabajador en relación de dependencia)”



### OBJETIVOS:

- Reconocer requerimientos en ámbitos laborales y competencias que facilitan la inserción laboral.
- Problematicar situaciones laborales reconociendo deberes y derechos de los trabajadores.
- Reconocer intereses y expectativas de diversos actores con respecto al trabajo



## APERTURA Y PRESENTACION

- **ACTIVIDAD:** Presentación

**PROPOSITO:** Generar un clima de trabajo apropiado para la realización de la entrevista a partir del conocimiento de los participantes entre sí.

**DINAMICA:** Como en el taller anterior, el coordinador da inicio a la entrevista. Encuadra el momento de trabajo e invita a que los participantes se presenten. Solicitará a los jóvenes que relaten sus percepciones acerca de la experiencia en curso. El entrevistado cuenta su historia laboral y su situación laboral actual.



## DESARROLLO

- **ACTIVIDAD 1:** “Entrevista a un trabajador en relación de dependencia”

**PROPOSITO:** Reconocer requerimientos en ámbitos laborales, competencias que facilitan la inserción laboral, intereses que se ponen en juego en los espacios laborales y deberes y derechos presentes.

DINAMICA: El coordinador solicita a los jóvenes que ordenadamente formulen las preguntas preparadas. Se designan relatores que irán tomando registro de la entrevista. Este registro servirá para realizar una síntesis final.

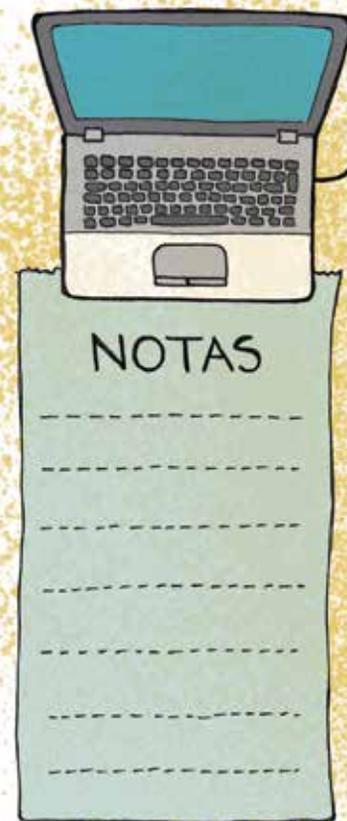
### ● ACTIVIDAD 2: Síntesis de lo trabajado

Una vez concluida la entrevista y habiéndose retirado el trabajador invitado, se conforman subgrupos para que, teniendo en cuenta la actividad previa, desarrollen la siguiente consigna:

- Enumerar aspectos que le resultaron significativos de la entrevista realizada.
- ¿Qué elementos nuevos aprendieron que pueden ser útiles en el proceso que están realizando?
- Comparar las dos entrevistas: similitudes, diferencias, contradicciones.

El subgrupo realiza una síntesis de las respuestas en un papelógrafo. Luego comparte lo producido en el plenario.

El coordinador realiza un cierre de la actividad retomando los aspectos más importantes y los contenidos teóricos vertidos en el taller N 5.-





## EVALUACION Y CIERRE

En plenario se evalúa la experiencia realizada. El coordinador solicita a los jóvenes que enumeren los aspectos que le resultaron más significativos de la actividad realizada.

# ETAPA 3

DESAFIOS DE FORMACION Y DESARROLLO DE HABILIDADES



## INTRODUCCION

Se denominan competencias a aquellos conocimientos, habilidades, actitudes y valores que hacen posible llevar a cabo de manera eficaz, una determinada actividad. Hablamos de un conjunto articulado y dinámico que incluye no solo un saber (conocimiento) sino también un saber hacer (habilidades), y una valoración de las consecuencias de los actos, es decir un saber ser (valores y actitudes).

A lo largo de todo el desarrollo del taller sociolaboral trabajamos de manera transversal la adquisición de competencias para la empleabilidad. En esta etapa no obstante, nos dedicaremos a favorecer el afianzamiento o la generación de competencias específicas que juzgamos esenciales para la inserción y para el desarrollo de un trayecto laboral satisfactorio

La capacidad de iniciativa y emprendimiento, la posibilidad de planificar el futuro a corto y mediano plazo y de adaptarse a contextos siempre cambiantes. La posibilidad de tolerar la frustración que conlleva muchas veces la inclusión a espacios laborales, la habilidad de negociar con otros actores y trabajar en equipo son todas competencias importantes en este proceso. El conocimiento, la comprensión de la situación, el discernimiento, la discriminación y la acción inteligente subyacen en la actuación y en la competencia laboral; supone transferencia, respuesta a situaciones nuevas, desarrollo de las habilidades que sustentan el logro del éxito.

Intentamos, como proceso metodológico, favorecer la autoevaluación de las competencias personales de cada joven, para



permitirle posteriormente la identificación de necesidades específicas de aprendizaje.

Pretendemos motivar a los jóvenes para desear la superación permanente no solo como una condición esencial para su carrera laboral sino también como un estilo de vida.



# TALLER IX

## "Iniciativa y emprendimiento"

### OBJETIVOS:

- Favorecer la iniciativa, y capacidad emprendedora de los jóvenes participantes, como así también la construcción de una visión integral que articule objetivos a corto, mediano y largo plazo en el marco de su proyecto laboral.



## MATERIAL PARA EL TALLERISTA – EJES DE REFLEXION

Iniciativa y emprendimiento son competencias relacionadas a la capacidad de resolver en forma creativa nuevas situaciones con el aporte de recursos, ideas y métodos innovadores.

La iniciativa se relaciona a la posibilidad de concebir estrategias para solucionar problemas a partir de acciones nuevas. El emprendimiento, por su parte, refiere a la acción concreta de una persona que pone en marcha mecanismos previamente imaginados en pos del logro de determinados objetivos.

Desarrollar una trayectoria laboral requiere de un proceso lento que exige tener capacidad de iniciativa y emprendimiento para adaptarse a los contextos sin perder de vista los objetivos pensados.

Cuando un joven está en los momentos iniciales de su ingreso al circuito laboral suele atravesar momentos de duda, indefinición y crisis. A veces le cuesta visualizar que toda trayectoria laboral exige la realización de un camino generalmente plagado de sacrificio y esfuerzo. Otras veces le cuesta tener una actitud proactiva capaz de aprovechar las oportunidades que ofrece el contexto.

Es cierto que muchos jóvenes no pueden integrarse al mundo laboral por cuestiones relativas a las características del contexto y que otros se ganan la vida en tareas que no son de su agrado, pero es importante favorecer que el joven pueda aspirar a un trabajo digno y deseado como meta a mediano plazo, sabiendo que muchas veces deberá atravesar por experiencias poco satisfactorias anteriormente.



El trabajo debe constituirse en un instrumento de realización personal. Para eso, además de ser una respuesta a la necesidad de generar ingresos para la subsistencia, debe poner en juego otras dimensiones de la persona tales como la creatividad, la identidad, el aprendizaje, la posibilidad de tener proyectos compartidos, de sentirse reconocido y útil por la sociedad, etc. Es importante que el joven pueda avanzar en esta dirección a partir de generar una mirada a mediano y largo plazo y a partir de construir una actitud proactiva que incorpore la necesidad de atravesar un camino para lograr esos sueños.

En el taller N 4 hablábamos de aquellas capacidades que un joven logra en determinado momento y que pueden constituirse para él en un recurso a utilizar para conseguir sus objetivos formativos ocupacionales. Una de las habilidades que el joven deberá adquirir es la lectura de las oportunidades que ofrece el contexto. La capacidad de iniciativa y emprendimiento implica poner en juego las fortalezas logradas para favorecer el proceso de búsqueda de empleo y el desarrollo de una trayectoria laboral satisfactoria.



## APERTURA Y PRESENTACION

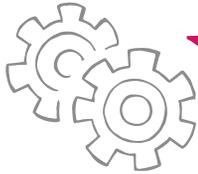
- ACTIVIDAD 1: Síntesis del taller anterior y presentación de la etapa

**PROPOSITO:** Recapitular lo realizado para introducir a la temática del presente taller y de la presente etapa de trabajo.

Introducir el concepto de competencia

RECURSOS: papelógrafo confeccionado previamente.

DINAMICA: El coordinador realiza una síntesis de lo trabajado en las etapas anteriores y presenta de manera general los contenidos de la presente etapa. Utiliza como apoyo didáctico conceptos (escritos en el papelógrafo) que sintetizan las etapas de trabajo.



## DESARROLLO

### ● ACTIVIDAD 1: ¿Cómo me veo a dos años?

PROPOSITO: Que los jóvenes puedan incorporar una mirada de mediano y largo plazo en relación a su proyecto laboral.

RECURSOS: Hojas A4, papel afiche, fibrones

DINAMICA: El Capacitador comenzará la actividad invitando a los jóvenes a reflexionar sobre el concepto de “visión”. Este concepto, utilizado en la planificación estratégica de grupos y organizaciones hace a la construcción de una imagen. Una imagen que describe el estado deseado por una persona, grupo u organización en el futuro. Es una imagen deseable, que mejora significativamente la situación actual.

Este trabajo, que retoma aspectos del taller N° 4, apunta a que los jóvenes puedan construir una “visión” de su futuro que oriente las elecciones actuales.

El coordinador solicitará a los jóvenes que, en forma individual, definan su visión. Ubicando una imagen de si mismos a dos años y teniendo en cuenta dos dimensiones: la laboral y la personal

Para esto les entregará una hoja a A4 a cada uno. Luego consignará que esa visión debe incorporar dos dimensiones: la dimensión personal y la laboral (puede apuntalar la consigna escribiéndola en un papelógrafo).

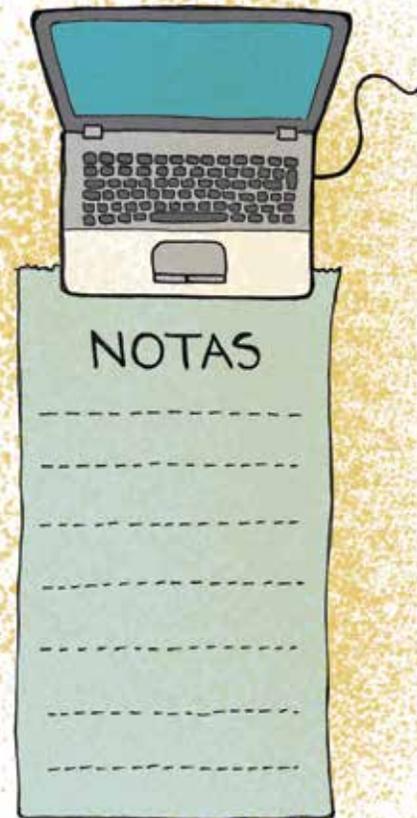
Comencemos definiendo nuestra Visión:

Definamos nuestra “Visión”  
que imagen pongo adelante a dos años

- Personal
- Laboral

Una vez finalizado esta tarea en plenario los jóvenes compartirán con los compañeros su “visión”.

El coordinador irá construyendo un papelógrafo retomando los dichos de los participantes. Luego realizará una síntesis de lo trabajado.



## ● ACTIVIDAD 2: “Autoevaluación”

### PROPOSITO:

- Que los jóvenes puedan evaluar su capacidad de iniciativa y emprendimiento. (capacidad que va a favorecer o dificultar el avance hacia la “visión” planteada en la actividad anterior).

DINAMICA: Se conforman subgrupos. El Capacitador solicita a los subgrupos que trabajen teniendo en cuenta las siguientes consignas:

- A Intercambiar y definir los conceptos de iniciativa y emprendimiento aplicados a lo laboral volcando las conclusiones en un papelógrafo.
- B Que cada joven evalúe y comparta con el subgrupo si cree que posee estas capacidades y porqué.

Deberán anotar sus conclusiones en un papelógrafo. Luego en plenario cada subgrupo expone sus conclusiones. El coordinador favorece el intercambio y aporta la información que considere pertinente.

## ● ACTIVIDAD 3: “La fábula de las naranjas”

### PROPOSITO:

- Que los jóvenes puedan aproximarse a la noción de iniciativa y emprendimiento aplicándolas a la realidad laboral.

RECURSOS: Ficha de Trabajo N° 9

DINAMICA: el coordinador entrega al subgrupo la Ficha de Trabajo N° 9 “La fábula de “Las Naranjas”.

#### FICHA DE TRABAJO N 9

Juan trabajaba en una empresa hace dos años, siempre fue muy serio, dedicado y cumplidor de sus obligaciones, llegaba puntual y estaba orgulloso de que en dos años nunca recibió una llamada de atención.

Cierto día buscó al gerente para hacerle un reclamo:

- Señor, trabajo en la empresa hace dos años con bastante esmero y estoy a gusto con mi puesto, pero siento que he sido relegado. Mire, Rogelio ingresó a un puesto igual que el mío hace 6 meses y ya esta siendo promovido a Supervisor.

- Uhhh, mostrando preocupación el gerente, le dice: Mientras resolvemos esto, quisiera que me ayudes a resolver un problema. Quiero dar fruta al personal para la sobremesa del almuerzo de hoy. En la bodega de la esquina venden fruta. Por favor, averigüe si tienen naranjas.

Juan se esmeró en cumplir con el encargo y en 5 minutos estaba de vuelta.

- Bueno Juan, ¿Qué averiguaste?

- Señor tienen naranjas para la venta

- ¿Y cuanto cuestan?

- Ah... no pregunte eso.

- OK, pero ¿viste si tienen suficientes naranjas para todo el personal?

- Tampoco pregunte eso señor

- ¿Hay alguna fruta que pueda sustituir la naranja?

- No se señor, pero creo...

- Bueno, siéntate un momento.

El gerente tomó el teléfono y mando llamar a Rogelio. Cuando éste se presento, le dio las mismas instrucciones que le diera a Juan y en 10 minutos estaba de vuelta. Cuando Rogelio retorna el gerente pregunta:

- Y bien Rogelio ¿Qué noticias me tienes?

- Señor, tienen naranjas, lo suficiente, para atender a todo el personal y si prefiere también tiene banana, manzana, melón y frutillas. La naranja esta a \$9.00 pesos el kilo. La banana \$7.00 el kilo, la naranja a \$ 5.00 el kilo, la frutilla \$22.00 y el melón a \$ 10.00 pesos el kilo. Me dice que si la compra es por una cantidad mayor nos darán un descuento del 5%. He dejado separada la naranja pero si usted escoge otra fruta debo regresar para confirmar el pedido.

- Muchas gracias Rogelio, pero espera un momento Se dirige a Juan, que aún seguía esperando estupefacto y le dice: Juan, ¿me decías?

-Nada señor, eso es todo con su permiso...

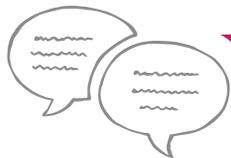
Cada subgrupo deberá intercambiar partir de los siguientes items:

- Relacionar lo que dice la fábula con la capacidad de iniciativa y emprendimiento.
- Imaginar 3 características personales de los personajes Rogelio y Juan
- Pensar con cual de los dos personajes mencionados cada joven se siente identificado

Luego se socializará lo trabajado en un plenario y se favorecerá el intercambio sobre lo producido.

## SUGERENCIAS PARA EL COORDINADOR

El coordinador podrá compartir con los jóvenes acerca de la importancia de realizar eficientemente las tareas encomendadas en una situación de empleo, imprimiéndoles a estas una marca personal, tomando la iniciativa, haciendo propuestas, y adelantándose a las situaciones.



## EVALUACION Y CIERRE

Para terminar el taller el coordinador puede, a partir de la participación grupal, hacer un listado de conceptos aprendidos en el taller.





# TALLER X

## "Adaptación al cambio"

### OBJETIVOS:

- Favorecer en los jóvenes el desarrollo de la capacidad de adaptación activa a la realidad y lograr respuestas adecuadas a contextos cambiantes



## MATERIAL PARA EL TALLERISTA – EJES DE REFLEXION

Esta competencia hace referencia a la capacidad de las personas de adaptación a los cambios del contexto. Adaptarse activamente a los cambios del contexto conlleva la necesidad de modificar la propia conducta y de modificar el medio para alcanzar determinados objetivos.

No estamos haciendo, en este momento, alusión a la posibilidad de cambiar un sistema de valores que puede tener una persona, sino a la posibilidad de generar conductas adaptativas aunque ese sistema de valores no se modifique.

Toda situación de cambio nos enfrenta a situaciones para las cuales no nos sentimos totalmente instrumentados. Implica un esfuerzo, un gasto de energía para modificar conductas y que estas conductas, sean adecuadas a la situación en el marco de la propia identidad y de las propias coherencias internas.

Siempre que una persona modifica su conducta tiende a generarse tanto en si como en las personas que lo rodean, situaciones de confusión y miedo. Los seres humanos construimos situaciones de equilibrio estable con los demás y con nosotros mismos. Esta situación de equilibrio nos da ciertas seguridades. El cambio implica un momento de desequilibrio hasta alcanzar una nueva estructura.

En su proceso de inserción laboral, el joven se enfrentará a muchas situaciones de cambio. Deberá responder a múltiples demandas, incorporarse a nuevos grupos, aprender a cumplir nuevas reglas, cambiar de puesto de trabajo, etc. Esto

le exigirá flexibilidad para reorganizar prioridades permanentemente y adaptar sus respuestas y tácticas a circunstancias nuevas.

Muchas veces la situación lo llevará no solo a aceptar y adaptarse a los cambios sino ser, el mismo, promotor de cambios en su contexto.

La tendencia actual del mercado de trabajo plantea dos requerimientos simultáneos e íntimamente relacionados: el aprendizaje continuo y la polivalencia.

El mundo del trabajo actual exige permanentemente a los trabajadores procesos de reconversión de capacidades técnicas-específicas. Estos procesos de cambio tecnológico y la situación cambiante del mercado de trabajo en general exigirá de una actitud favorable al cambio y de un comportamiento adaptativo y flexible. El concepto de “polivalencia” hace referencia a la versatilidad de capacidades necesarias para enfrentar esa trayectoria de trabajo.

El joven deberá pensarse en un proceso de formación continuo y permanente. El aprendizaje nunca está acabado. Las competencias laborales deben complejizarse y readecuarse a los requerimientos. Es necesario aprovechar toda experiencia para aprender nuevas cosas. El aprendizaje continuo no se realiza sólo en instancias formales (como la escuela, los institutos o centros de capacitación), sino en la vida cotidiana, en el pasaje por determinadas situaciones, puestos de trabajo, etc. El pasaje por una empresa por ejemplo (aunque no sea la que el joven desee en un primer momento) complementará el aprendizaje realizado en otros ámbitos (escuela, organizaciones, etc.), y le permitirá realizar una experiencia valiosísima para abrirse camino hacia nuevas instancias.



## APERTURA Y PRESENTACION

### ● ACTIVIDAD 1: “Que figura me representa”

Dado que la propuesta de trabajo en esta etapa vuelve a retomar cuestiones ligadas al autonocimiento y autoevaluación de los jóvenes y que esto exige procesos de introspección, planteamos en algunos talleres para este momento de apertura, algunas dinámicas que pueden servir como introducción a la propuesta y centramiento en la tarea. Queda a criterio del coordinador utilizarlas o modificarlas.

**PROPOSITO:** Favorecer en los jóvenes un proceso de introspección y un adecuado centramiento en la tarea.

**RECURSOS:** Tarjetas con imágenes de personas realizando acciones, paisajes, animales, etc.

**DINAMICA:** Se coloca en el suelo las tarjetas con diferentes imágenes, y se les propondrá a cada joven que elija una que lo identifique, se sienta reflejado, contenga alguna de sus características. Una vez que la eligió muestra su imagen y cuenta porqué se siente identificado con ella.

El coordinador utilizando los conceptos vertidos en el presente manual (material para el tallerista del presente taller y del taller N 3) puede finalizar esta tarea haciendo una reflexión acerca de la identidad y de la relación entre identidad y cambio.

- ACTIVIDAD 2: Síntesis del taller anterior y presentación de la competencia a trabajar

PROPOSITO: Introducir a la temática del presente taller y en particular el concepto de adaptación al cambio.

DINAMICA: El coordinador realiza una síntesis de lo trabajado en el taller anterior y presenta el concepto de adaptación al cambio.



## DESARROLLO

- ACTIVIDAD 1: “Incorporando Nuevos Aprendizajes”

PROPOSITO: Visualizar la necesidad de adaptarse activamente a la realidad e incorporar modificaciones a los objetivos a corto plazo como una forma de preservar objetivos a largo plazo

RECURSOS: Ficha de Trabajo N ° 10

DINAMICA: Se conforman subgrupos y se les entrega a cada uno la historia que figura en la Ficha de Trabajo N ° 10, que será la base para la discusión.

## FICHA DE TRABAJO N 10

1. Soy Guillermo Escobar, tengo 22 años. Egresé de una Escuela Industrial y me especialicé en Gasista. Busco trabajo en alguna empresa, ya que me ha costado hacerme de una buena clientela particular que me permita autofinanciarme. La gente prefiere a los que no siempre saben hacer el trabajo y cobran más barato.

5. Hoy empiezo mi trabajo y lo único que me han pedido es que tenga una buena disposición para atender a los clientes. En verdad yo de eso no sé nada, no tengo idea cómo lo voy hacer; mi mayor temor es qué pasa si me acerco a alguien a preguntarle algo y se enoja. Bueno, allá voy...

2. En el diario del domingo encontré un aviso que solicita jóvenes para trabajar en las distintas áreas de un negocio dedicada a ofrecer todo tipo de productos para el hogar y la construcción. Voy a postularme para ese trabajo, ya que mis expectativas son poder incorporarme a una empresa como esa para poder hacer lo que me enseñaron, trabajar como gasista en el área de instalaciones.

6. Mi jefa directa es una señora cordial, pero distante. Me da un poco de susto preguntarle algunas cosas, pero en cuanto tenga un momento para atenderme le voy a preguntar cómo es mejor abordar a los clientes. Si puedo preguntarles directamente, por ejemplo, qué necesitan o si puedo ayudarlos en algo. Esa pregunta siempre la hacen cuando uno va a una tienda grande como ésta.

3. Mandé mi currículum vitae y me llamaron a una entrevista, estoy súper contento y expectante, espero quedar seleccionado.

7. Hablé con mi jefa y me dio una buena noticia. Me dijo que a todos los jóvenes que entraron a trabajar junto conmigo nos van a dar algunas ayuditas para el contacto directo con los clientes. Qué bueno, porque ya me estaba empezando a preocupar, ya que me he dado cuenta que cuando me preguntan dónde hay productos de otras áreas, no tengo idea y la gente no pone muy buena cara. Es mejor estar preparado.

4. Quedé seleccionado y empiezo a trabajar la próxima semana. Sin embargo no estoy tan contento, porque me informaron que mi trabajo consistirá en vender en el sector de artículos de baño y grifería. Yo pensé que iba a quedar en el área de instalaciones, pero me aclararon que el área de instalaciones es una lista con proveedores externos que prestan servicio a los clientes que adquieren los productos en la tienda; que ésta no tiene instaladores propios. En una de esas podría inscribirme en esa lista como instalador.

8. Reconozco que trabajar como vendedor es un poco aburrido, no es lo que esperaba del trabajo. Sin embargo he aprendido algunas cosas que no sabía, por ejemplo, viendo los catálogos de productos he conocido artefactos realmente lindos que son

## FICHA DE TRABAJO N 10

importados y se pueden pedir directamente a través de esta tienda. Eso se llama compra a pedido; yo mismo tomo los datos de los clientes, ellos dejan pagado y dentro de las dos semanas siguientes se despacha. Otra cosa que he hecho, y me ha dado muy buenos resultados, es que como yo sé lo que se necesita para instalar, cuando alguien compra un artefacto le explico qué otros artículos puede adquirir en la tienda para tener todo listo cuando vayan a hacer la instalación. La gente siempre se despide agradecida y yo quedo contento.

9. La semana pasada hicimos el curso rápido de atención al cliente y me quedó súper clara la película. Cuando uno hace un trabajo como éste hay que preocuparse hasta de la presentación personal, y aunque aquí nos vestimos todos iguales, la ropa tiene que estar limpia, hay que ser respetuoso con las personas aunque sean medias pesadas de repente, saludarlos, preguntarles con cortesía qué necesitan o buscan y cuando uno tiene claro lo que buscan, ofrecer todas las alternativas que existen. Yo me he dado cuenta que cuando uno hace eso la gente demuestra interés en saber más, se toma su tiempo en escoger y finalmente compra informado. El hecho de que compren el producto después que uno les ha dado toda la información es signo de que les gusta lo que vendemos, encuentran buenos los precios y se van felices. Hay que tener en cuenta que están siempre pensando en mejorar algo de la casa. Algún día yo también estaré en esa.

10. Llevo dos meses en la tienda y me ha ido gustando lo que hago, además de la venta tengo que preocuparme de los stocks de mi área en los pasillos, por lo que me relaciono directamente con la bodega y el área de abastecimiento. Al principio avisaba muy a última hora que se había acabado algo, pero me enseñaron que todo debe estar coordinado para que cuando llegue un cliente a preguntar por un producto, la respuesta no sea “no hay, no sé cuándo llega”. Uno piensa, bueno si se acabó ya llegará, pero en la realidad las ventas no son así, ya que el cliente se va a la competencia inmediatamente.

11. Me doy cuenta que he aprendido mucho. Me gusta lo que estudié y lo aplico diariamente al asesorar a los clientes en la elección de artefactos más adecuados a sus necesidades, en el presupuesto final estimado. Yo noto que mientras mejor información está la gente, vuelva a comprar, y eso es bueno para mí y para la tienda, ya que yo gano por comisiones. Este es un incentivo para todos, pero hay que saber ganarse al cliente.

12. Creo que si buscara otro trabajo, que por el momento no lo tengo pensado, yo podría incluir en mi experiencia el tema de las ventas y tener en cuenta que tengo habilidades para tratar con los clientes.o.

Cada subgrupo intercambiará sobre el contenido del material preguntándose lo siguiente:

- ¿Cómo podrían definir lo que significa esta competencia y como se manifiesta en la situación presentada
- ¿Qué hechos manifiestan que Guillermo tiene capacidad de adaptarse al cambio?
- ¿Por qué es importante adaptarse a los cambios en una trayectoria laboral?
- ¿Cuáles serían los peligros que puede acarrear?

Una vez contestadas esas preguntas y escritas las respuestas en un papelógrafo, el coordinador solicita a los subgrupos que para concluir elaboren una frase que refleje una conclusión extraída por el subgrupo.

Cada subgrupo compartirá lo producido en plenario. El coordinador incentivará el dialogo y la reflexión grupal.

### ● ACTIVIDAD 2: “Fichas Intercambiables”

**PROPOSITO:** Estimular la imaginación para enfrentar situaciones en forma creativa a partir de una estrategia orientadora.

**RECURSOS:** tarjetas con frases

**DINAMICA:** Se hacen subgrupos y se entrega a cada subgrupo una tarjeta.

Cada tarjeta contendrá alguna de las siguientes frases:

- Proponer la alternativa más barata. Justificar.
- Proponer una alternativa totalmente innovadora. Justificar.
- Proponer una alternativa de fácil y rápida ejecución. Justificar.
- Proponer no cambiar la estrategia. Justificar.

Cada subgrupo deberá resolver las situaciones laborales que se van a plantear, teniendo en cuenta la indicación presente en la ficha que les haya tocado (como decíamos, la misma indica una alternativa a utilizar para resolver una situación).

El grupo deberá resolver la situación planteada en 15 minutos.

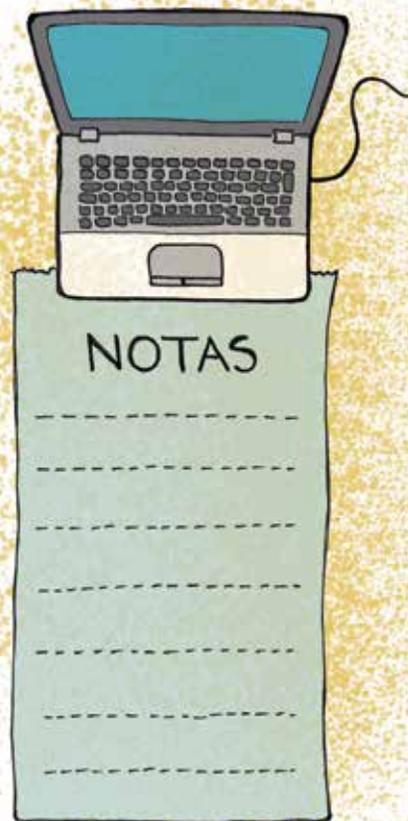
Se expone oralmente una situación laboral (número 1) para que cada subgrupo proponga una alternativa conforme a su ficha. Ningún grupo deberá revelar la indicación que contiene su ficha..

Una vez terminado el trabajo en subgrupo cada uno comparte su alternativa al grupo, se intercambian entre los grupos las distintas tarjetas.

Se expone oralmente una nueva situación laboral y se repite el proceso. Así sucesivamente hasta que todos hayan pasado por los distintos roles.

Situaciones Laborales:

1. La empresa se propone dejar de hacer publicidad por medio de avisos por radio dado que no tienen tanta efectividad como sospechaban. Escoger el medio más efectivo de promocionar latas de tomates. (Utilizar ficha con alternativa)
2. Se le cobró a un cliente importante de más. Plantear la mejor estrategia para



evitar que el cliente se enoje y evitar el error en futuros casos.

3. La empresa amplía su variedad de productos, incorporando lapiceras. Escoger el medio más efectivo para promocionarlas.

4. Se utiliza una cartelera para comunicar las novedades de la empresa. Muchos no la ven, porque no suelen pasar por el sector donde se encuentra. Escoger la mejor solución para mejorar la comunicación interna. Al final se comparten las experiencias.

### ● ACTIVIDAD 3: “Reflexión a partir de testimonios”

**PROPOSITO:** Que los jóvenes puedan visualizar a partir de situaciones reales la puesta en acto de la competencia trabajada en el presente taller.

**RECURSOS:** Fichas de trabajo N 11, fibrones, papelógrafos

**DINAMICA:** Se conforman 3 subgrupos y se le entrega a cada subgrupo una de las entrevistas que se detallan en las Fichas de Trabajo N° 11.

Cada subgrupo deberá leer la entrevista e intercambiar tomando como base los siguientes items:

- A** Marcar 3 momentos o aspectos en que el entrevistado manifiesta capacidad de adaptación al cambio.
- B** Definir qué cosas, a juicio del subgrupo, pudo lograr el entrevistado al poner en juego esa capacidad.
- C** Que otros aspectos positivos pueden rescatar del entrevistado.

FICHA DE TRABAJO N 11 - ENTREVISTA A MARIO GONZALEZ

<p>¿EN QUE ESTAS TRABAJANDO?</p>	<p>En madera, ahora estoy haciendo muebles placares. Carpintería.</p>
<p>¿ESTE ES EL PRIMER TRABAJO QUE TUVISTE?</p>	<p>No, hice muchas cosas, estuve en un restaurante, me aprendí todos los platos en dos meses. Pero tenía que cocinar mucho y me llevaba tiempo, tenía que estar todo el día y era joven y quería salir, entonces entre en una tapicería. Yo sabía cocer por mi mamá que era costurera y de ayudarla aprendí y seguí con eso, al lado de la tapicería había un local de una carpintería y yo iba a mirar y me gustó, pero me tocó el servicio militar y mi mujer justo quedó embarazada y me tuve que ir. Cuando termine el servicio militar entre en la carpintería y ahí empecé.</p> <p>Aprendí todo lo más que pude. Mi lema siempre fue “aprender”. Aprendí, aprendí y aprendí, y después pensé en independizarme. Vinieron más hijos... ya tenía cuatro. Vino la guerra de Malvinas y no había mucho trabajo y me vine para La Plata, todo lo que te contaba antes fue en corrientes, yo ya de chico había andado por muchos lados con mi mamá y ahora quería establecerme en un lugar .</p> <p>Cuando me inicie tenía un serrucho, un martillo y un cepillo de madera y hacía reparaciones, después compre maquinas que son muy caras, entonces tenía que tener más trabajo para poder pagarlas y algunas herramientas las armaba yo.</p> <p>Saqué un aviso en el diario y empecé con una bicicleta, trabajaba sábados y domingos y me estaba haciendo la casita, arme la carpintería acá en Villa alba, despacito.</p> <p>Me ayudaron los chicos que ya eran más grandes y podían, me hice más conocido y bueno.. Eso fue para el 84 más o menos.</p>
<p>¿TE GUSTA LO QUE HACES?</p>	<p>Me gusta y más si me traen trabajos difíciles porque me obliga a pensar, no me gusta la rutina. Yo les digo a los chicos acá en el barrio que salen a cirujear, está bien, yo también salía, puede ser una necesidad, pero hay que observar, mirar y aprender, estudiar algo para el futuro. Uno tiene que tener conocimientos.</p>

## FICHA DE TRABAJO N 11 - ENTREVISTA A LEON GIECO

<p>¿VENIS DE UNA FAMILIA FAMOSA Y CON DINERO?, ¿QUE PODES CONTARNOS DE TU INFANCIA?</p>	<p>A mi viejo le gustaba chupar y timbear, aunque nunca fue un alcohólico violento. Pero había una gran violencia en mi casa, mis viejos se la pasaban peleando porque la plata no alcanzaba. Al margen de estos problemas, mi viejo era un tipo cariñoso y jodón. Al poco tiempo de mudarnos al pueblo, me di cuenta de que tenía que trabajar y yo mismo me fui a ofrecer a la carnicería.</p>
<p>¿Y CON LA ESCUELA COMO HACIAS?</p>	<p>Mi mamá me levantaba a las cinco de la mañana y me despertaba para ayudarme a hacer los deberes de la escuela. Yo trabajaba desde las siete hasta las diez de la mañana todos los días. A los ocho años ya tenía dos trabajos. Cuando cobraba le daba la guita a mi mamá para tapar los agujeros.</p>
<p>¿COMO NACIO SER MUSICO, TOCAR LA GUITARRA, CANTAR...?</p>	<p>Tuve el incentivo de mis padres constantemente. Mi viejo cantaba en la orquesta del pueblo, entonces lo que yo hacía era seguir su profesión, él me daba consejos. Y mi mamá era muy cholula le encantaba que yo sea un músico, ella atendía a un artista desde chiquito: “te lavé y planché la camisa que te queda linda para que vayas a bailar el escondido”, “te conseguí la charretera a tu medida para que bailes el gato”, esa era mi vieja, me incentivaba todo el tiempo</p>
<p>¿COMO OBTUVISTE LA PRIMERA GUITARRA?</p>	<p>Todo el trámite de la guitarra lo hice solo, por mi cuenta. Y cuando estaba todo cocinado, una noche mientras estábamos cenando, les dije a mis viejos que me iba a comprar una guitarra, que ya había hecho las cuentas y que con lo que trabajaba iba a poder cumplir perfectamente con las cuotas. Al día siguiente fui a buscarla pero como no me alcanzaba para comprarle una funda, me la envolvieron en papel madera. Ni bien llegué a mi casa, me senté debajo del paraíso que había en el patio y me puse a tocar. Lo primero que hice fue sacar algunas melodías de una de las canciones que cantaba mi viejo, que en ese momento era la única referencia musical que tenía.</p>

<p>¿COMO EMPEZO TU CARRERA?</p>	<p>Hace exactamente 25 años, en una tarde de mayo de 1973, tomé un taxi para no llegar tarde a mi trabajo de operador de télex en Entel, empresa estatal de comunicaciones. Cuando el viaje estaba por finalizar, el destino o una casualidad me cambió la vida. Porque el chofer iba escuchando una radio y de pronto sonó “En el país de la libertad”, una canción que el locutor definió como “un joven músico debutante”. En ese preciso momento, sentí que no debía seguir yendo a mi oficina gris. Así empezaba mi carrera como artista. Me bajé del taxi y me pasé la tarde caminando por el centro, entrando en las disquerías, y me compré mi primer long play.</p>
<p>¿QUE TE INSPIRA PASA ESCRIBIR UNA CANCION?</p>	<p>A veces el tema lo encuentras leyendo un diario, una revista o por pedido de alguien.</p>
<p>¿SER UN REFERENTE TE CONDICIONA?</p>	<p>Yo laburo con mi coherencia. Si mi coherencia la pifia pediré perdón o seré perdonado. Yo funciono como soy. Para mí, hacer un trabajo solidario o trabajar mucho es como recibir un boomerang de energía. No me cansa trabajar. A mí me preguntan ¿no te complica que siempre te llamen para eventos solidarios? No, lamento mucho no poder participar en todos. Me gustaría ser diez a la vez, pero soy uno solo. Entonces hago lo que puedo, lo mejor posible.</p> <p>No puedo dejar de recalcar que es “un gran honor y una gran satisfacción” la oportunidad que tengo de poder congrega gente y recaudar dinero. “Es una gran cosa que se me dio, sirve para juntar dinero para determinadas instituciones y me da un placer total”.</p>
<p>¿NO LE CANSA HACER EL MISMO SHOW? ¿LO VA VARIANDO?</p>	<p>No. Porque lo que cambia es la gente, es un intercambio, y cuando la gente grita, aplaude y canta con vos, las canciones pasan a ser hasta secundarias. Se entabla otra cosa. Hace un tiempo la rutina de gira era muy agotadora, lo redujimos, y nos dimos cuenta de que podemos componer más canciones, ver más cine, leer más libros.</p>

## FICHA DE TRABAJO N 11 - ENTREVISTA A DOÑA ELSA

Doña Elsa es de villa Itati Quilmes y pertenece a la organización ANAVI ayuda a la niñez y Adolescencia de villa Itatí.

¿COMO EMPEZO SU TRABAJO EN EL BARRIO?

Primero vinimos a vivir acá porque no podíamos pagar los alquileres, con un poco de vergüenza porque esto era una villa, pero después nos juntamos con señoras de acá del barrio y empezamos a trabajar porque había mucha pobreza. Armamos una comisión y nos apoyaron desde el municipio.

Empezamos a caminar, hicimos una sociedad de fomento y pedimos agua y luz, después nos ofrecieron hacer las guarderías y construimos 4.

Hicimos capacitación para las mujeres, ferias de plato y otras cosas. Primero éramos las mujeres las que trabajábamos y después también vinieron los hombres....

¿POR QUE HACE ESTO, CUANTO TIEMPO LLEVA TRABAJANDO EN EL BARRIO?

No lo hago yo sola lo hacemos muchas mujeres. Pero lo hago porque nosotros nos debemos al barrio, la comunidad nos dio todo y hay que devolver lo que uno ha recibido, mis hijos pudieron estudiar, se recibieron.....

¿COMO HACE USTED PARA HACER ESTO Y ADEMAS ESTAR CON SU FAMILIA?

Con mi familia bueno..., pobres, me acompañan todos, mi marido, mis hijas y cuando "Elsa no está" cocina otro y así se hacen las cosas... ya saben que mediodía "Doña Elsa" no está. Ellos entienden y así entre todos, nos damos maña, sola no se puede.

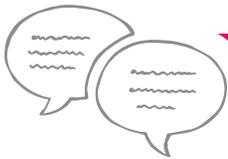
¿ENTONCES SU FAMILIA LA ACOMPAÑO, ELLOS TAMBIEN PARTICIPARON DE ALGUNA MANERA?

Sí, siempre me apoyaron, siempre estuvieron,

<p>¿COMO HIZO EN LOS MOMENTOS DIFICILES PARA SEGUIR TRABAJANDO QUE LA MOTIVO A SEGUIR?</p>	<p>Es que en el barrio nos conocen, ya sabemos acá vienen solos y enseguida ayudan. Cuando hay problemas todos ayudamos, llamamos a la ambulancia si se necesita, sabemos pedir, exigir, la calle nos dio eso y todos sabemos lo que hay que hacer.</p>
<p>¿CUANTO HACE QUE ESTA ACA EN EL BARRIO?</p>	<p>No sé, la Eli, mi hija tenía 8 años cuando vinimos y no sé cuanto tiene ahora, creo que tiene 34, como 26 o 27 años hace que estamos aquí, y siempre estamos en la comunidad, salvo que esté enferma, sino estoy todos los días.</p>
<p>¿O SEA QUE SU VIDA ES LA COMUNIDAD?</p>	<p>Sí, todo el día, desde hace 27 años.</p>
<p>¿Y QUE MAS LE DA GANAS DE SEGUIR TRABAJANDO ACA EN EL BARRIO?</p>	<p>Ver la vida misma de nosotros el bienestar que hemos logrado, porque acá estamos bien, salvo esos chicos que andan con la droga... pero ahora somos muchos más los que trabajamos, a veces con tristeza porque pasan cosas tristes, pero hay muchas organizaciones que ayudan, las conquistas en nuestro barrio, eso es lo que nos da ganas, somos una familia, aunque el barrio sea grande.</p>

Se comparte en plenario lo producido por el subgrupo y se procede al intercambio grupal.

Una vez que todos los subgrupos expusieron su trabajo el coordinador estimulará el intercambio y la reflexión acerca de lo trabajado.-



## EVALUACION Y CIERRE

En este momento el coordinador puede incluir una evaluación relacionada a los últimos talleres preguntando (y anotando en un papelógrafo las respuestas) por ejemplo:

- 1- ¿Qué es una competencia?
- 2- ¿Cuáles son las que vimos hasta ahora?
- 3- ¿Qué pudiste aprender de cada una de ellas?



# TALLER XI

## “Planificar el futuro”

### OBJETIVOS:

- Posibilitar que los jóvenes visualicen la importancia de planificar sus procesos formativos ocupacionales y adquieran herramientas propias de planificación.
- Favorecer la capacidad de los jóvenes de adaptarse activamente a los cambios del contexto sin perder de vista sus objetivos a mediano y largo plazo.



## MATERIALES PARA EL TALLERISTA – EJES DE REFLEXION

La planificación es la capacidad que tenemos los seres humanos de fijar metas y prioridades identificando la acción, los plazos y los recursos para llegar a las mismas.

Planificar consiste en imaginar una secuencia de actividades y distribuirlas en el tiempo para alcanzar un objetivo. Implica prevenir, anticipar lo que debe hacerse, conciliar los recursos que disponemos con los objetivos que nos planteamos aprovechando las oportunidades que nos presenta el contexto.

Planificar otorga una mayor libertad a quién planifica. Cuando el hombre no conocía el fuego, - dice Carlos Matus <sup>4</sup> - no tenía libertad para elegir entre pasar frío o calor; cuando descubre el fuego, el hombre puede decidir. El presente taller está orientado a que los jóvenes conozcan las ventajas que brinda la posibilidad de planificar las acciones. El proceso de formación que le proponemos al joven debe constituirse en una herramienta por conquistar grados crecientes de libertad.

Es cierto que muchas veces los jóvenes con quienes trabajamos, están sometidos a circunstancias dinámicas y complejas que los arrastran. Enfrentan situaciones cambiantes y muchas veces adversas que les dificulta la posibilidad de elegir. Aún así, planificar el futuro implica para ellos conquistar un mayor grado de libertad al poder proponerse metas y anticipar los medios para alcanzar sus objetivos.

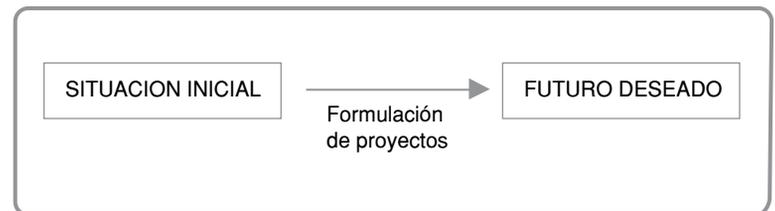
Planificar una serie de acciones no implica que no sucedan sorpresas, obstáculos e imprevistos en el proceso de ejecución de las mismas. Los jóvenes deberán adquirir la capacidad de sortear obstáculos, tolerar frustraciones y redireccionar permanentemente su acción para no ser arrastrados por las circunstancias adversas que mencionábamos.-

Planificar implica un pasaje por diferentes momentos: un momento conlleva el análisis y la evaluación de la realidad sobre la que vamos a trabajar, otro momento implica la definición de objetivos realistas y otro momento de decisión respecto a los posibles cursos de acción a seguir para conseguir esos objetivos.-

En el presente taller trabajaremos los momentos mencionados relacionándolos a la elaboración del proyecto formativo ocupacional del joven partiendo del análisis de las fortalezas y debilidades que visualiza el joven en sí mismo como así también de las oportunidades que le ofrece su contexto.

Todo proyecto es expresión de un cambio que se desea ante alguna situación dada. Se dice que un “problema” se podría definir como “la distancia entre esa situación dada y una nueva situación deseada” (deseada por alguien, lo que quiere decir que un problema siempre es problema para alguien).

Entre la situación inicial (situación actual del joven) y el futuro deseado (visión futura) están los proyectos que lo ayudarán a construir ese puente entre la situación actual y la situación futura.



Para lograr su objetivo el joven tendrá que dar determinados pasos. Cuanto más pensados y organizados estén esos pasos mayor será la posibilidad de alcanzar esos objetivos.

Es importante para el joven prever las acciones que realizará para avanzar en la ejecución de su proyecto formativo ocupacional. Deberá poder planificar con quiénes las hará, cuándo las hará, qué necesitará para llevarlas a cabo. Deberá aprender a anticiparse a las situaciones que se le pueden ir presentando. Por último, desarrollar una carrera laboral requerirá para él, disponerse a llevar a cabo una serie de pasos que puede sentir lentos y trabajosos, pero que lo harán crecer como persona.



## APERTURA Y PRESENTACION

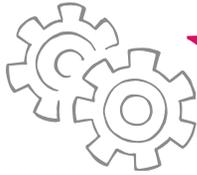
● **ACTIVIDAD:** Síntesis del taller anterior y presentación de la competencia a trabajar

**PROPOSITO:** Recapitular lo realizado para introducir a la temática del presente taller

**DINAMICA:** El coordinador retoma los contenidos trabajados en los talleres 9 y 10 y confecciona de forma participativa un papelógrafo a partir de las siguientes preguntas:

- ¿Qué es una competencia?

- ¿Cuáles son las que vimos hasta ahora?
- ¿Que nos resultó significativo de lo que vimos hasta ahora?



## DESARROLLO

### ● ACTIVIDAD 1: “Lluvia de ideas sobre planificación”

PROPOSITO: Introducir el concepto de planificación

RECURSOS: Papelógrafos, fibrones

DINAMICA: El coordinador pregunta a los jóvenes acerca de lo que entienden por la palabra planificación. (¿Qué les sugiere?, ¿qué pasos incluye? ¿Por qué puede ser importante?) A medida que los jóvenes responden el coordinador va anotando las respuestas en un papelógrafo. Posteriormente introduce el concepto de manera expositiva. Utiliza conceptos de la ficha para el tallerista.

### ● ACTIVIDAD 2: “Organizando mis acciones”

PROPOSITO: Aproximarse al concepto de planificación a través de la realización de un ejercicio práctico de organización de actividades cotidianas.

RECURSOS: Ficha de trabajo N 12 para cada uno de los subgrupos a conformar.

**DINAMICA:** Se dividen en subgrupos. El Coordinador reparte una ficha de trabajo a cada subgrupo.

### FICHA DE TRABAJO N 12

**CONSIGNA:** listar el orden en el cual llevará a cabo las tareas que se encuentran a continuación.

Debe salir de su casa a las 9.00 horas. Hacer las siguientes tareas y estar de regreso a las 13 horas (1 p.m.):

1. Llevar unos zapatos al zapatero / 2. Llevar un saco al sastre / 3. Mandar un paquete por correo / 4. Pagar los impuestos en la oficina / 5. Comprar pan / 6. Comprar kilo de café / 7. Esperar a unos amigos que llegan a la estación a las 12.30 / 8. Comprar un libro / 9. Comprar leche en la lechería.

Tener en cuenta que para recorrer el camino de su casa a cualquiera de los destinos se tarda 30 minutos. En ese pueblo la oficina donde debe pagar los impuestos cierra a las 10 horas. Los oficios (zapatero y sastre) a las 10:30. Los comercios y el correo a las 12 horas. Por otra parte la panadería abre a las 11 horas. El recorrido debe hacerse a pie y debido al congestionamiento de gente y otras razones entre destino y destino se tarda aproximadamente 10 minutos.

Se da tiempo suficiente para que el grupo haga el listado de destinos o con el grupo en general. Hasta sacar entre todos la respuesta correcta.



## SUGERENCIAS PARA EL TALLERISTA

La solución correcta es la siguiente (no se entrega a los participantes):

Oficina - Correo - Zapatería - Sastrería - Librería - Panadería - Lechería - Café - Estación

Una vez finalizada la tarea, en plenario se analiza la lógica de las respuestas: Se reflexiona sobre cómo debemos tomar en cuenta los hechos concretos para planificar las acciones.

- ¿Qué cosas tuvo en cuenta cada subgrupo para organizar el recorrido?
- ¿Qué sucedería de no haberse planificado el recorrido?
- ¿Para qué sirve planificar?

### ● ACTIVIDAD 3: “Reconociendo las fases de la Planificación”

**PROPOSITO:** Conocer y ordenar los pasos que deben seguirse en un proceso de Planificación

**RECURSOS:** Un juego de “cartas de planificación” para cada subgrupo y dos juegos adicionales (se pueden confeccionar en cartones o cartulinas). Las cartas contienen nueve pasos para llevar adelante un proceso de planificación a saber:

- Nombre del proyecto/ qué vamos a hacer
- Diagnóstico/ por qué
- Objetivos/ para qué

- Listado de actividades/como lo vamos a hacer
- Cronograma/cuando (tiempos de las actividades)
- Lugar/donde
- Recursos con que contamos
- Recursos que necesitamos conseguir -

### PAPELOGRAFOS.

El coordinador divide a los participantes en subgrupos.

Se barajan todas las cartas y se reparten nueve a cada equipo, dejando las restantes en el centro. Cada equipo debe deshacerse de sus cartas repetidas y tener 9 cartas distintas en la mano (los 9 pasos básicos para la planificación). Se juega como en un juego de cartas: un grupo se descarta de una repetida y la coloca en el centro, hacia arriba, tomando la de encima del mazo (Sólo se puede cambiar una carta a la vez). El grupo que debe jugar puede además tomar la carta que está hacia arriba.

Una vez que cada grupo tenga las nueve cartas diferentes, deberá ordenarlas de acuerdo a lo que creen deben ser los pasos ordenados del proceso de planificación.

Cuando cualquiera de los equipos considere que su escalera está bien ordenada dice: “escalera”. El instructor actuará como juez haciendo que el resto del grupo descubra si hay o no errores.

Una vez que los subgrupos armaron su escalera. Se discute en el grupo el por qué del orden de cada paso de la planificación.



Luego de esto, cada subgrupo aplica los pasos de planificación en la elaboración de un plan de trabajo concreto (por ejemplo la organización de una fiesta) utilizando papelógrafos que se comparten en plenario posteriormente.

#### ● ACTIVIDAD 4: “Planificación de una fiesta”

**PROPOSITO:** Internalizar los pasos de la planificación a partir de la realización de un ejercicio práctico.

**RECURSOS:** papelógrafos, fibrones.

**DINAMICA:** Se dividen en subgrupos. El Coordinador consigna a cada subgrupo la planificación de una fiesta para festejar la finalización del taller sociolaboral que están realizando. Para ello deberán respetar los pasos trabajados en la dinámica anterior. Deberán volcar su planificación en un papelógrafo.

Luego de realizado el trabajo en subgrupo se comparte en un plenario.



## EVALUACION Y CIERRE

Para finalizar, el coordinador, hará una ronda de preguntas destinadas a indagar acerca de la incorporación de los contenidos trabajados. Puede ir realizando preguntas tales como:

De acuerdo a lo trabajado hoy: ¿Qué es planificar? ¿Para qué nos sirve? ¿Cuáles son los pasos de la planificación? etc.



# TALLER XII

## “La habilidad de negociación”

### OBJETIVOS:

- Visualizar la importancia y adquirir herramientas para el ejercicio de la negociación en el contexto laboral.



## MATERIAL PARA EL COORDINADOR – EJES DE REFLEXION

La negociación puede definirse como la relación que establecen dos o más personas, en relación a un asunto determinado para llegar a un acuerdo que sea beneficioso para todos ellos.

La negociación es un arte que debe respetar ciertas reglas. Una regla que facilita enormemente una negociación es el respeto a la otra parte en cuestión.

La otra parte en una negociación, no debe ser concebido como un enemigo a vencer sino como un colaborador con el que hay que trabajar para superar las diferencias existentes.

Se pueden sostener dos estrategias ante una negociación:

La estrategia de “ganar-perder” se caracteriza porque cada parte trata de alcanzar el máximo beneficio a costa del oponente.

La estrategia de “ganar-ganar” se lleva adelante intentando que ambas partes ganen, compartiendo el beneficio e intentando lograr acuerdos mutuamente beneficiosos para ambos.

En una negociación orientada desde los principios del “ganar – ganar”, se defienden los intereses propios pero también se tienen en cuenta los intereses del oponente. Ambas partes asumen que tienen que realizar concesiones, por lo que no se pueden “atrincherar” en sus posiciones.

En cualquier tipo de negociación, es deseable que se logren acuerdos suficientemente buenos para las distintas partes. El hecho de que esas partes se sientan satisfechas con el resultado llevará a que las mismas intenten cumplir con el compromiso contraído a partir del acuerdo realizado.

Una negociación, llevada a cabo con eficacia y respeto, puede permitir incluso estrechar relaciones personales entre los que negocian. Las partes quieren mantener viva una relación por lo que intentan maximizar en el largo plazo el beneficio de su colaboración.

Muchas veces en los procesos de negociación se busca una aproximación gradual a una solución satisfactoria y en ella juega un papel muy importante la relación personal que se establece entre los interlocutores, esto implica una buena comunicación.

La buena comunicación exige una escucha activa: Concentrarse en lo que nos está diciendo el interlocutor y no estar pensando en lo que uno quiere responder.

La causa principal de los fallos de comunicación en una negociación, reside muchas veces en la dificultad para escuchar. Donde los participantes, por ejemplo, están más preocupados en lo que quieren decir que en oír lo que quieren decir los demás.

Por otra parte, muchas veces nos cuesta trabajo preguntar, evitamos realizar algunas preguntas por miedo a molestar o incomodar, pero un buen negociador se distingue porque sabe preguntar, no tiene miedo a insistir si la contestación no le ha convencido, da tiempo al interlocutor para que responda oportunamente.

Otras veces nos cuesta decir “no” y preferimos evitarlo y ceder. Es importante incorporar la capacidad de decir “no”, y hacerlo de manera natural, espontánea, sin generar tensión y sin deteriorar la relación con la otra parte. La negociación depende en gran medida de saber comunicar claramente lo que uno piensa, asintiendo cuando se esté de acuerdo y diciendo “no” en caso contrario.

La negociación exige un proceso de preparación. La preparación es el periodo previo a la negociación propiamente dicha y es un tiempo que hay que emplear en buscar información y en definir nuestra posición. Definir cuáles son nuestros objetivos, la estrategia que vamos a utilizar y las tácticas que vamos a emplear.

Una buena preparación determina en gran medida el éxito de la negociación, permitiendo además que ésta se desarrolle con mayor fluidez. Contribuye a aumentar la confianza del negociador, negociar mejor y adaptar su posición a las circunstancias. Un negociador poco preparado tenderá a permanecer inmóvil, sin capacidad de respuesta.

Listamos algunos puntos a tener en cuenta en la preparación de la negociación:

- Conocer en detalle la oferta que presentamos: sus fortalezas y debilidades.
- Determinar los objetivos que queremos alcanzar, distinguiendo entre un resultado óptimo (el mejor posible), un resultado aceptable y un resultado mínimo (por debajo del cual no interesa cerrar un acuerdo). Si el negociador no se fija este mínimo aceptable es posible que acuda a la negociación con la convicción de que hay que cerrar un acuerdo a toda costa (como si no cerrar ninguno fuera el mayor de los fracasos). El modo de determinar este mínimo aceptable es valorando cual sería nuestra mejor alternativa en caso de no llegar a ningún acuerdo.

- Aparte de estos objetivos, es interesante desarrollar posibles alternativas por si estos objetivos se muestran inalcanzables. Llevar alternativas a la mesa de negociación puede marcar la diferencia entre no cerrar ningún acuerdo o alcanzar uno interesante para ambas partes.
- Informarse sobre la otra parte: quién es, qué hace, cuáles son sus fortalezas y debilidades, cuáles pueden ser sus objetivos y su manera habitual de negociar, qué pueden querer de nosotros.

Las características propias de un buen negociador:

- 1) No se asusta ante la negociación.
- 2) Presenta con claridad su oferta.
- 3) Es persuasivo ( utilizar argumentos apropiados y convincentes),
- 4) Tiene en cuenta los puntos de vista e intereses de la otra parte
- 5) Sabe “leer” el lenguaje no verbal, tiene habilidad para romper el hielo, crear una atmósfera de confianza. Tiene una conversación interesante, animada, variada, oportuna.
- 6) Sabe preguntar no tiene miedo a insistir si la contestación no le ha convencido, da tiempo al interlocutor para que responda oportunamente,
- 7) Es respetuoso: muestra deferencia hacia su interlocutor, comprende su posición y considera lógico que luche por sus intereses. Su meta es llegar a un acuerdo justo, beneficioso para todos.
- 8) Tiene autoconfianza: el buen negociador se siente seguro de su posición, no se deja impresionar por la otra parte, no se siente intimidado. Sabe mantener la calma en situaciones de tensión.
- 9) Es ágil: sabe ajustar su posición en función de la nueva información que recibe y de la marcha de la negociación. No deja escapar una oportunidad.



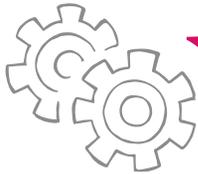


## APERTURA Y PRESENTACION

- **ACTIVIDAD:** Síntesis del taller anterior y presentación de la competencia a trabajar

**PROPOSITO:** Repaso y Presentación de la Competencia a trabajar en el presente taller

**DINAMICA:** Para iniciar el taller en plenario el Coordinador realizará una síntesis de las características más relevantes de lo trabajado en el taller anterior. Para ello utilizará un papelógrafo y solicitará a los jóvenes que destaquen los aspectos significativos de ese encuentro.



## DESARROLLO

- **ACTIVIDAD 1:** Construcción del concepto de Negociación

**PROPOSITO:** Construir el concepto de negociación, recuperando el saber preexistente de los jóvenes y retomando ejemplos concretos de su vida.

**RECURSOS:** Papelógrafos, fibrones.

**DINAMICA:** Se conforman subgrupos. Deberán intercambiar sobre el término negociación: ¿que entienden por ese concepto?, ¿cuando es necesario negociar?, ¿qué habilidades se requiere para ello?, ¿es necesario negociar? ¿en qué momentos se negocia?.

Una vez finalizada esta tarea sin desarmar los grupos conformados se comparte en plenario lo producido. El coordinador irá extrayendo las ideas principales en un papelógrafo aparte y realizará luego una síntesis utilizando y completando esa información.

● **ACTIVIDAD 2:** Poniendo en práctica habilidades de negociación

**PROPOSITO:** Profundizar sobre el concepto de negociación a partir de estrategias de rol playing

**DINAMICA:** Manteniendo los subgrupos conformados anteriormente los jóvenes pondrán en común anécdotas personales en las cuáles hayan tenido que poner en juego la habilidad de negociación. Deberán elegir una de ellas y construir una escena con los elementos aportados por aquel que porta la escena.

En plenario cada subgrupo dramatizará la escena elegida. Luego de dramatizadas todas las escenas se abrirá un plenario siguiendo estos pasos: a) Los espectadores de cada escena comentarán lo que percibieron de la escena desarrollada por cada subgrupo intentando visualizar el conflicto, las habilidades de negociación demostradas, etc. b).-Seguidamente el subgrupo que construyó la escena comentará al resto porqué eligieron esa escena y que es lo que quisieron transmitir a partir de ella.

● ACTIVIDAD 3: “¿Qué habilidades poseo como negociador? Autoevaluación”

PROPOSITO: que los jóvenes puedan evaluar las fortalezas y debilidades que poseen para llevar adelante un proceso de negociación.

RECURSOS: Papelógrafos, fibrones, ficha de trabajo nº 13

FICHA DE TRABAJO N 13			
	SI	NO	MAS O MENOS
¿Se presentar con claridad mis pensamientos?			
¿Soy persuasivo?			
¿Se escuchar y tener en cuenta los intereses de los demás?			
¿Se leer el lenguaje no verbal?			
¿Pregunto cuando no entiendo lo que el otro me dice?			
¿Soy respetuoso ante las opiniones de los otros?			
¿Soy ágil para responder teniendo en cuenta la nueva información que aparece en el diálogo?			
¿Soy creativo para pensar alternativas y soluciones novedosas a los problemas?			

DINAMICA: Para iniciar esta actividad el coordinador retomará lo trabajado hasta el momento y expondrá de manera didáctica los contenidos expresados más arriba relacionados a la negociación y a las características de un buen negociador. Para desarrollar este último punto utilizará como apoyatura didáctica un papelógrafo en los cuáles estén expresados en letra grande (que pueda ser leído por los participantes) las habilidades de un buen negociador.

Posteriormente entregará a cada joven la siguiente grilla a manera de evaluación de sus capacidades como negociador:

El coordinador solicitará en plenario que cada participante comparta su evaluación personal y pueda fundamentar su evaluación con ejemplos de su propia vida. Intentará que cada joven pueda explayarse en sus experiencias personales y pueda darse un intercambio de esas experiencias.

El coordinador estimulará a que los jóvenes profundicen acerca de si mismos a través de preguntas realizadas por él y los demás jóvenes.



## EVALUACION Y CIERRE

Se le pedirá a cada joven que por escrito pueda expresar los mas significativo del taller y lo que pudieron aprender de esta competencia, expresando cualquier tipo de apreciación al respecto.





# TALLER XIII

## "Trabajo en equipo"

### OBJETIVOS:

- Visualizar la importancia del trabajo en equipo en el ámbito laboral
- Reflexionar sobre actitudes, fortalezas y debilidades en relación a la conformación de equipos de trabajo



## MATERIAL PARA EL COORDINADOR – EJES DE REFLEXION

El Trabajo en equipo implica interactuar entre personas para alcanzar un objetivo común que los une. Es una de las condiciones que más influye en el éxito o fracaso de los objetivos que se proponen los colectivos humanos.

No implica simplemente una suma de aportes individuales sino procesos de coordinación y complementariedad en relación a un objetivo en común. Un grupo de personas trabajando juntas, pero sin ninguna coordinación entre ellos, en la que cada uno realiza su trabajo de forma individual y sin que le afecte el trabajo del resto de compañeros, no conforma un equipo.

En cambio un equipo médico en una sala de operaciones por ejemplo, (cirujano, anestesista, especialista cardiovascular, enfermeras, etc.) conforma un equipo de trabajo en la medida en que cada miembro debe realizar un cometido específico y complementario al de los demás; el aporte de todos es fundamental para que la acción (en este caso una operación) se realice. Sus acciones han de estar coordinadas y ser complementarias.

Ahora bien, para lograr complementariedad y coordinación en un equipo de trabajo debe darse ciertos procesos interpersonales: buena comunicación entre sus miembros, cooperación, confianza.

Un buen equipo de trabajo se constituye cuando cada miembro trata de aportar lo mejor de si mismo y confía en que estos harán lo mismo; es el único modo

de que el equipo pueda lograr su objetivo. Cada integrante deberá anteponer el éxito del equipo en su conjunto al éxito personal.

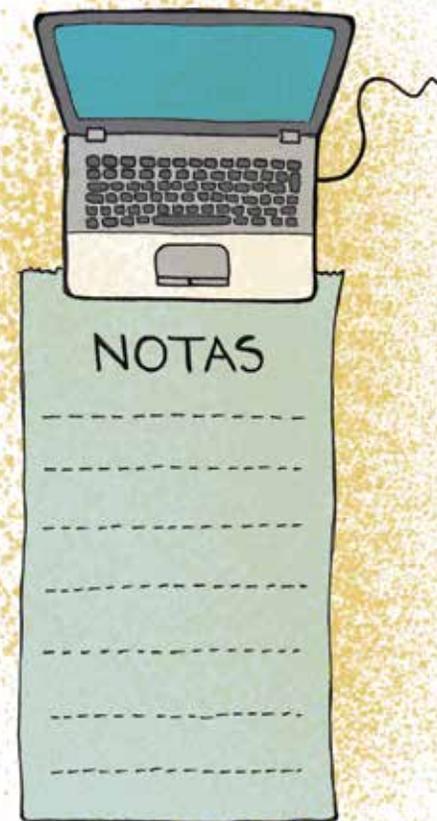
Si seguimos con el ejemplo de un equipo de médicos, en una operación de trasplante un buen equipo de especialistas interviene buscando el éxito de la operación. El cirujano no busca su lucimiento personal sino el buen hacer del equipo ya que si la operación fracasa poco va a valer que su actuación particular haya sido exitosa.

En todo proceso de interacción se crean leyes y reglas que los implicados aceptan de manera explícita o implícita. Estas reglas le proporcionan a cada integrante una base para predecir el comportamiento de los demás y dar respuestas apropiadas.

Los miembros van pasando de una pertenencia formal a otra forma de pertenencia en la que se establecen lazos comunicacionales y afectivos y se construye una comunidad de objetivos. En ese momento los sujetos se visualizan como parte de ese grupo y se “ponen la camiseta” del mismo.

A este sentido de pertenencia debe sumársele un sentido de “pertinencia” que alude a la capacidad que tiene un grupo para centrarse en su tarea de manera eficaz. La pertinencia se relaciona a la forma en cada integrante se siente “parte” y comprometido, no ya sólo con el grupo, sino con los objetivos y la tarea de ese grupo.

Por último, hablamos de cooperación grupal cuando los integrantes de un grupo trabajan solidaria y cooperativamente para alcanzar la meta buscada lo que



genera aprendizaje grupal. El aprendizaje hace alusión a la modificación de pensamientos, actitudes y sentimientos de los sujetos. Es decir una transformación en lo que hacemos, lo que pensamos y lo que sentimos.

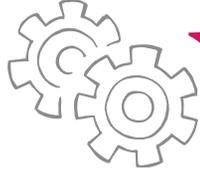


## APERTURA Y PRESENTACION

● **ACTIVIDAD:** Síntesis del taller anterior y presentación de la competencia a trabajar

**PROPOSITO:** Posibilitar el repaso y la presentación de la Competencia a trabajar en el presente taller

**DINAMICA:** Para iniciar el taller en plenario el Coordinador realizará una síntesis de las características más relevantes de lo trabajado en el taller anterior y presentará la competencia a trabajar en el presente taller.



## DESARROLLO

### ● ACTIVIDAD 1: “Confianza en el otro”

**PROPOSITO:** Visualizar la necesidad de confiar en los otros para integrar equipos de trabajo.

**RECURSOS:** pañuelos para vendar los ojos

**DINAMICA:** El coordinador consigna que cada participante busque al miembro del grupo que conoce menos o, si lo conoce, no tiene tanta confianza con él/ella.

Se formarán así parejas. El coordinador entregará a cada pareja un pañuelo. Un miembro de la pareja se vendará los ojos con el pañuelo y dejará que el otro miembro lo conduzca por el salón. Después de un rato se cambian los roles: el que guiaba ahora es guiado.

Posteriormente el coordinador solicitará que cada participante busque al miembro que conoce más y tiene más confianza para llevar a cabo la misma actividad.

Una vez terminado el juego se abrirá al intercambio grupal. El coordinador guiará el diálogo a partir de preguntas tales como: ¿qué emociones percibieron? ¿Tuvieron dificultad para depositar la confianza en el otro?, ¿qué pasó en el primer momento y que pasó en el segundo momento (cuando el juego se llevaba

a cabo entre quienes se conocían más y tenían mayor confianza)?  
¿En las situaciones de equipo en que momentos se tiene que confiar en el otro?  
¿Como se puede generar confianza en el otro?

● ACTIVIDAD 2: “Construcción del una torre”

PROPOSITO: Reflexionar sobre la importancia del trabajo en equipo a partir de posibilitar una vivencia de trabajo grupal.-

RECURSOS: Cartulinas, diarios, revistas, papeles de colores, clips, goma, cinta adhesiva, alfileres y tijeras. Grilla de observación para el observador.

DINAMICA: Se conforman subgrupos de trabajo. El coordinador entrega a cada subgrupo cartulinas, diarios, revistas, papeles de colores, clips, goma, cinta adhesiva, alfileres y tijeras en igual proporción a cada subgrupo y le da la consigna de construir una torre “alta, firme y hermosa”. Designa una persona por cada subgrupo para que se desempeñe como observador y registre el proceso grupal. El coordinador entregará al observador una grilla para que observe el proceso grupal a partir de los siguientes ítems:

- ¿Cómo se organiza el subgrupo para cumplir con la consigna (les resulta fácil, difícil, etc)?
- ¿Participan todos los miembros o algunos se amoldan a la decisión de uno o alguno de los integrantes?
- ¿Hay miembros que participan más y miembros que menos participan menos?
- ¿Se presentó algún conflicto?
- ¿Hay división de tareas?

- ¿Cómo es el clima de trabajo (alegre, distendido, molesto, etc) ?

(El único que conoce los ítems de observación será el observador)

Cumplido el plazo dado se pasa a plenario. Se colocan las torres juntas a vista de todos. Un delegado por grupo explica por qué su torre es “alta, firme y hermosa”. Cada subgrupo relatará como fue el proceso realizado (el coordinador puede ir marcando las preguntas de la grilla)

Luego cada observador leerá las observaciones que realizó. Cada subgrupo puede participar y expresar su opinión ante las observaciones realizadas.

El coordinador solicita que el grupo decida cual torre cumple mejor con las características solicitadas (que sea alta, firme y hermosa). Se solicita un aplauso para todos los participantes.-

El coordinador, tomando como base lo intercambiado puede introducir algunos de los conceptos que aparecen en la introducción a este taller.

### ● ACTIVIDAD 3: “X – Y”

**PROPOSITO:** Visualizar situaciones de cooperación, colaboración y competencia en las relaciones entre sujetos y grupos.

**RECURSOS:** Tarjetas con las letras “X” e “Y” para cada subgrupo. “Tablas de pago” impresas para cada subgrupo.

**DINAMICA:** El coordinador propone al grupo la realización de un juego. Para llevar adelante dicho juego va a simular una situación. Comenta que ha recibido

un fondo público para ser destinado como estímulo de la formación sociolaboral que está realizando el grupo y que va a proponer al grupo un ejercicio que permita a los participantes distribuir el dinero recibido. Se forman 4 grupos (numerados del 1 al 4) y se entrega a cada subgrupo dos tarjetas. Una contiene la letra “X” y otra la letra “Y”.

El juego tiene por objetivo ganar el dinero a partir de respetar las siguientes reglas:

1. Hay que elegir un portavoz de cada grupo para levantar las tarjetas X e Y
2. La decisión de levantar X o Y se ha de tomar por acuerdo entre los miembros de cada mismo grupo.
3. Se puede hablar internamente entre los miembros de un mismo grupo, pero está terminantemente prohibido hablar entre los grupos.
4. De acuerdo con las votaciones que se produzcan, habrá una TABLA DE PAGOS (que se reparte en fotocopia y se pasa a explicar).

RESULTADOS	PAGOS	
4Y	Todos los grupos ganan	\$ 1.000
3Y	Los grupos Y pierden	\$ 1.000
1X	El grupo X gana	\$ 3.000
2Y	Los grupos Y pierden	\$ 2.000
2X	Los grupos X ganan	\$ 2.000
1Y	El grupo Y pierden	\$ 3.000
3X	Los grupos X ganan	\$ 1.000
4X	Todos los grupos pierden	\$ 1.000

Se da dos minutos para que cada grupo delibere la decisión y para que puedan consultar las dudas que tengan.

Mientras deliberan, hay que dibujar en la pizarra un cuadro para los resultados, con el siguiente esquema

RESULTADO	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4

*Primera vuelta:* Se hace la primera votación y se apuntan los resultados y las ganancias o pérdidas de cada grupo en su casilla.

*Segunda vuelta:* Se dan cinco minutos para deliberar nuevamente (sin que se pueda hablar entre los grupos). Nueva votación y apuntar.

*Tercera vuelta:* Otros dos minutos de deliberación, nueva votación y apuntar.

Después de las tres vueltas, se lee la situación de pérdida o ganancia de cada grupo y se recuerda nuevamente que el objetivo del juego es que cada grupo gane la mayor cantidad de dinero posible.

Se anuncia que en la 4ª tirada se multiplica la Tabla de Pagos por 2 (se duplican las ganancias y las pérdidas de la tabla).

*Cuarta vuelta:* Dos minutos de debate, nueva votación y apuntar.

*Quinta vuelta:* En la quinta vuelta se multiplican los valores por 3. Dos minutos de debate, otra votación y apuntar.

A la vista de los resultados, se anuncia que se van a dar cinco (5) minutos para que los grupos puedan hablar entre sí como quieran. (No se dice cuál va a ser

el valor de la Tabla de Pagos para la siguiente tirada).

*Sexta vuelta:* Pasados los 5 minutos, se prohíbe nuevamente volver a hablar entre grupos.

Se anuncia valor normal para la Tabla de Pagos. Dos minutos de debate, nueva votación y apuntar.

*Séptima vuelta:* Se anuncia que la Tabla de Pagos se multiplica por 5, debate, votación y apuntar.

*Octava vuelta:* Como el objetivo es GANAR DINERO, se anuncia que la Tabla de Pagos se multiplica por 10, debate, votación y apuntar.

*Novena vuelta:* Se anuncia que la Tabla de Pagos se multiplica por 20, debate, votación y apuntar.

A la vista de los resultados, se anuncia que se van a dar cinco (5) minutos más para que los grupos puedan hablar entre sí como quieran. ( no hay que adelantar cuál va a ser el valor de la Tabla de Pagos en la siguiente tirada).

*Décima vuelta:* Pasados los 5 minutos, se prohíbe nuevamente volver a hablar entre grupos.

Se anuncia que la Tabla de Pagos se multiplica por 30, debate, votación y apuntar.

Se leen los resultados finales.

Fin de juego y conclusiones:

El coordinador pregunta a los participantes qué ha ocurrido y por qué creen que sucedió.

¿Lo ocurrido tiene alguna relación con respecto a la construcción de un grupo?

Recoger las opiniones de las/los jóvenes y abrir un debate entre todos, llevando el tema a la similitud de lo que ocurre muchas veces en la vida de que, por no llegar a acuerdos, unos ganan y otros pierden, en lugar de ganar todos.

Ejemplos de votar X: llegar tarde, saltarse un semáforo en rojo, adelantar en línea continua, poner cuernos a la pareja, etc., por supuesto siempre pensamos que vamos a ser los únicos en votar X.

## FICHA PARA EL COORDINADOR - EJES DE REFLEXION

- La paradoja es que hubo gente que perdió dinero, cuando el juego era para ganar dinero TODOS. (Todo el mundo tenía la misma hoja).
- Alguno de los grupos votó muchas veces Y, fieles a la causa de la solidaridad y el cooperativismo y, gracias a ellos, otros ganaron dinero.
- La situación del grupo que levantó Y a menudo no se puede mantener en el tiempo. No se puede estar perdiendo dinero siempre.
- Todos vieron la misma Tabla de Pagos. Claro, el votar X sólo sale perjudicado si todos hacen lo mismo, pero uno siempre piensa que algún incauto picará y votará Y.

Pero esto nos lleva a la gran tragedia de este juego, que es que, como todos somos igual de “listos”, todos votamos X y perdemos todos:  
(Un resultado que suele darse es que, incluso, el grupo que más gana ha ganado menos que lo que podía haber ganado si todos hubiesen votado Y todo el tiempo).

(De todas formas, si se suma lo que han ganado y perdido en global los 4 grupos, será prácticamente siempre infinitamente menor que lo que hubiesen sumado entre los 4 de haber votado todos Y todo el tiempo).

#### ● ACTIVIDAD 4: “Las actitudes personales y el grupo”

**PROPOSITO:** Reflexionar sobre las actitudes personales que ayudan y que no ayudan a la construcción de grupos de trabajo

**RECURSOS:** tarjetas escritas con frases, papelógrafos, fibrones.

**DINAMICA:** Se divide en grupos y se entrega a cada grupo un conjunto de tarjetas con ideas escritas. En ronda, un miembro del grupo toma una tarjeta, la lee y reflexiona sobre la idea allí expresada. Entre todos, acuerdan si se clasifica como una idea que ayuda al crecimiento del grupo o lo dificulta y porqué. Se van separando las tarjetas y pegándolas en dos columnas en un papelógrafo.

**Ideas para presentar en las tarjetas:** (se puede agregar otras escuchadas en los talleres, escuchadas en frases dichas por adultos, o dichas por jóvenes)

- Voy a animarme a hablar, a contar qué me pasa. Se que me van a escuchar.
- No voy a hablar porque nadie me va a dar bolilla
- No voy a hablar porque se van a reír de lo que me pasa.
- Lo que pienso es importante
- Fulana siempre dice pavadas, mejor no escucharla
- Lo que yo opino, lo van a tomar como estupidez
- Le voy a preguntar a mi compañera qué le pasa que no me habla. Si no me contesta, lo voy a plantear en el grupo, para ver si ayudan a ver qué hacer.
- Tengo un problema con un compañero, voy a esperar a plantearlo cuando estemos tranquilos los dos.

- Yo creo que todos podemos cambiar.
- Si decimos las cosas de buenas maneras, es probable que lo que decimos se tenga en cuenta, en vez de sonar a ofensa,
- Hay algunos/as que nunca van a cambiar.
- Somos distintos y aunque pensemos distinto, nos podemos respetar y llegar a acuerdos.
- Hablamos de a uno, esperando el turno.
- Siempre quiere hablar él y no da participación al resto.
- Si vengo al taller es porque decido venir. Lo que me pasa es cosa mía y que nadie se meta en mi vida. No tiene nada que ver lo del taller con lo que me está pasando.
- Fulano siempre se ríe cuando hay que hablar de algo importante.
- Hoy no tengo ganas de trabajar, que el grupo se joda pero no pienso hacer nada.
- A algunos les gusta cargar, y precisamente lo hace cuando tenemos que opinar o trabajar en grupo.
- En este grupo no se puede hablar, son demasiado infantiles.
- No jodamos a nadie, hablemos en serio porque si empezamos con las cargadas esto va a terminar mal.
- En el taller hoy algunos hablaron mal del compañero que no vino.
- Escuchémonos; todos tenemos algo por decir de la situación.
- Que cuando toque hablar, hable Mengana, que la tiene clara y es la única que se sabe expresar.
- Cuando en el grupo hay que decidir qué vamos a escribir en el afiche, siempre es Pepe el que dice lo que hay que poner.
- Cada uno espera su turno para hablar y todos decimos que pensamos sobre el tema.
- Cuando hay que ponerse a trabajar, siempre damos vueltas charlando de cualquier



cosa y cuando falta poco para presentar el trabajo, recién ahí comenzamos a trabajar el tema.

- En el grupo animamos a los más tímidos a que también se expresen.
- Siempre Josefa se va de tema y no hay forma de que la corte.
- Aprovechan el espacio del taller para chusmear del vecindario.
- Yo mejor ni cuento lo que vivimos en el barrio, a ver si me discriminan.
- No estamos de acuerdo con el coordinador del taller, pero no se lo vamos a decir, a ver si nos echa...
- Si el tema es difícil, entre todos lo vamos a resolver... y sino, plantémoslo al coordinador...
- Tengo tanto por hacer... que venir a hablar de estas pavadas no tiene sentido.

Luego en plenario, se intercambia sobre lo producido por cada subgrupo.-

#### ● ACTIVIDAD 5: Trabajo en equipo algunos conceptos.

**PROPOSITO:** Realizar una construcción grupal del concepto de trabajo en equipo recuperando el saber de los jóvenes.

El coordinador solicitará a los participantes que expresen su opinión acerca de que es un equipo y que es trabajar en equipo. También preguntará sobre las condiciones necesarias para que se pueda llevar a cabo un trabajo en equipo y cuales son los elementos que dificultan un trabajo en equipo.

Después solicitará a cada joven que evalúa una característica personal que le ayuda a trabajar en equipo y una que le dificulta.

Realizará una síntesis de las características más relevantes en un papelógrafo y completará la información tomando conceptos de la ficha del coordinador.



## EVALUACION Y CIERRE

Se conforman subgrupos. Cada subgrupo formará un pequeño círculo. Deberán estar de pie y muy juntos. De a uno todos los integrantes pasarán al centro y se dejarán caer. Los otros lo reciben antes de que caiga al suelo. El equipo lo sostiene, evita que caiga. Lo apoya cuando ya sin equilibrio está por caer.

Luego de terminado el ejercicio el coordinador solicita que cada joven resuma sus sensaciones y la evaluación de la jornada con una palabra o frase.

Luego de esto, hace notar que una de las cosas que se pone de relieve en esta última dinámica es la sensación de necesitar ser sostenidos por otros, esa situación típica del estar en grupo.-





# TALLER XIV

## “ Tolerancia a la frustración”

### OBJETIVOS:

- Fortalecer la capacidad de los jóvenes de tolerar y superar situaciones frustrantes en el ámbito laboral a partir de anticiparse y reflexionar sobre las mismas.



## MATERIAL PARA EL COORDINADOR – EJES DE REFLEXION

La frustración hace referencia a la insatisfacción de deseos u objetivos. La inclusión en el ámbito laboral supone la capacidad de tolerar en diversos grados esa insatisfacción. Es por eso que proponemos trabajar sobre esta competencia como una forma de mejorar las condiciones de empleabilidad de los jóvenes sobre todo en sus experiencias laborales iniciales.

El hecho de estar incorporándose al mundo del trabajo conlleva muchas veces sentimientos de no poseer las competencias necesarias para desempeñarse satisfactoriamente en ese mundo.

Dada su escasa experiencia, el joven puede sentir que está lejos de cumplir con las expectativas que otros depositan en él, no saber como manejarse en diversas situaciones, estar expuesto a la crítica del otro, etc.

Si no genera la capacidad de tolerar y tramitar esas frustraciones puede, en determinadas circunstancias desfavorables, perder la confianza en sí mismo, deteriorar su autoestima, subestimar sus capacidades de aprendizaje o albergar un sentimiento de inferioridad.

Por esta razón, el joven deberá generar capacidades de autoconocimiento y reflexión identificando sus limitaciones y sus reacciones frente a posibles situaciones frustrantes.

Deberá poder visualizar esas situaciones desde una perspectiva realista y com-

prender la necesidad de realizar un esfuerzo para superar esas situaciones progresivamente.

Deberá además, entrenarse para encontrar salida a los problemas.

Existen personas muy exigentes con ellas mismas, con expectativas de desempeño y reconocimiento que le pueden resultar un obstáculo, otros pueden tener expectativas de desempeño muy bajas, no identificar o no preocuparse por sus errores, es deseable que el joven adquiriera una sana exigencia para consigo mismo sin caer en esos extremos.

La necesidad de reencaminar permanentemente el curso de su conducta y sus acciones exigirán en el una actitud de humildad y de aprendizaje permanente.



## APERTURA Y PRESENTACION

● **ACTIVIDAD:** Síntesis del taller anterior y presentación de la competencia a trabajar

**PROPOSITO:** Repaso y Presentación de la Competencia a trabajar en el presente taller

**DINAMICA:** Para iniciar el taller en plenario el Coordinador realizará una síntesis de las características más relevantes de lo trabajado en el taller anterior y presentará la competencia a trabajar en el presente taller.



## DESARROLLO

### ● ACTIVIDAD 1: “Dramatización”

**PROPOSITO:** Reflexionar sobre situaciones laborales tensas y conflictivas a partir del desarrollo de escenas dramáticas. .

**DINAMICA:** Se dividen en subgrupos. cada uno de ellos deberá pensar una situación conflictiva, tensa y frustrante desarrollada en un ámbito de trabajo. Puede ser inventada o tomada de la experiencia personal de algunos de los integrantes.

Una vez pensada la deberán preparar como escena para ser presentada en el plenario posterior.

Una vez que cada subgrupo desarrolló su escena, el coordinador propone que los demás manifiesten su percepción e interpretación acerca de la escena representada (en este momento el grupo que representó la escena deberá guardar silencio). Luego solicitará a al grupo que representó la escena que comparta el proceso desarrollado. Como llegaron a elegir la escena, que quisieron transmitir con ella, etc.

Una vez desarrollado el proceso con cada uno de los subgrupos, el coordinador propondrá intercambiar sobre otras escenas de ese tipo en los espacios laborales y problematizará las respuestas que dan los sujetos, estimulará a que los participantes cuenten experiencias vividas

● ACTIVIDAD 2: “Situaciones problemáticas en el ámbito laboral”

**PROPOSITO:** Reflexionar sobre posibles situaciones problemáticas en el ámbito laboral, evaluando formas de reacción y solución.

**RECURSOS:** Ficha N° 14, papelógrafos, fibrones.

**DINAMICA:** Se conformarán subgrupos y se les entregarán las siguientes situaciones problemáticas a resolver en el ámbito laboral o en el trayecto de búsqueda de empleo.

FICHA DE TRABAJO N 14 - CASOS A RESOLVER

1. Pedro trabaja en una empresa de informática, tiene 21 años ingresó con muchas expectativas ya que le gusta computación y como terminó sus estudios se anotó en la facultad como analista de sistema, en la empresa valoraron su actitud y su predisposición y de acuerdo a su desempeño satisfactorio el gerente de recursos humanos le informó que a los 6 meses lo pasarían a planta permanente y le darían un incentivo económico en compensación de desempeño laboral pero Pedro va por el 8vo mes de trabajo y hasta el momento no le han informado de ningún cambio en su situación laboral.

2. Marcela luego de tres entrevistas de trabajo y de dos pruebas de selección logra entrar a prueba en una empresa para realizar trabajo administrativo ya que ella es muy organizada, prolija y tiene facilidades para las matemáticas, acuerda su horario de trabajo de 8 hs pero con el correr de los meses su jefe le empieza a exigir que se quede más horas de lo acordado e incluso en horarios donde ya no hay ningún empleado con el fundamento de que ella es una empleada nueva y debe adquirir conocimiento y experiencia, ella como está tan cansada de buscar trabajo y que en ningún lado la tomaban acepta tales exigencias.

## FICHA DE TRABAJO N 14 - CASOS A RESOLVER

3. Mariano está exigido en su trabajo porque su jefa le pidió que debía entregar la rendición de cuentas mensual ese mismo día, pero Mariano no tiene un buen día producto de algunos problemas familiares se encuentra desganado y desanimado, igualmente entrega en tiempo y forma su trabajo y espera que su jefa al otro día lo felicite porque el puso mucho empeño y sacrificio para realizarlo; sin embargo algo inesperado sucede para Mariano, su jefa lo llama temprano a su despacho para hacerle saber el gran error que había cometido en su rendición de cuentas!! Y Mariano defiende su posición mencionándole que es imposible que él se equivocara porque lo revisó tres veces.

4. Julieta finalizó sus estudios y necesita conseguir un empleo ya que quiere ayudar a su familia en la manutención del hogar y poder tener su dinero para seguir estudiando, es así que ella presenta su cv en diversos lugares y por internet también, pero pasan 3 meses y ella no obtuvo ninguna respuesta, Julieta decide no ir a ningún lugar mas porque cree que perdió tiempo con lo cual decide ayudar con las tareas en el hogar en su casa y esperar que algún conocido le avise de algún trabajo.

Frente a cada una de ellas los jóvenes deberán identificar y responder cuales serían sus reacciones y formas de resolver esas situaciones. Luego de finalizado el trabajo en subgrupos se pasará al plenario para compartir e intercambiar sobre las conclusiones.

Se intentará que los jóvenes puedan reflejar y visualizar la pluralidad de respuestas posibles acordes a las características de cada uno de ellos. Compartir así, esas posibles respuestas propias y de los demás identificando aquellos cursos de acción capaces de obtener mejores resultados.

### ● ACTIVIDAD 3: “Situaciones problemáticas en el ámbito laboral II”

**PROPOSITO:** Reflexionar sobre posibles situaciones problemáticas en el ámbito laboral, evaluando formas de reacción y solución.

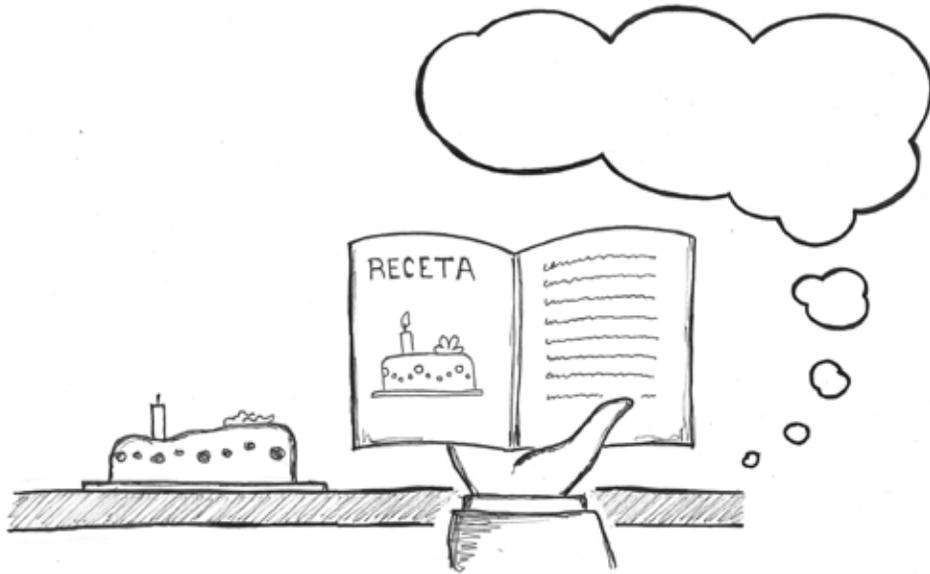
RECURSOS: ficha nº 15

El coordinador reparte entre los participantes copias de la FICHA N° 15 y solicita que los jóvenes completen los diálogos en blanco en forma individual. Tendrá que hacer una interpretación de la caricatura teniendo en cuenta que las mismas deberán expresar una situación conflictiva y frustrante en un ámbito laboral. Anotarán dos resoluciones a la situación planteada una “mala” resolución y una “buena”.

FICHA DE TRABAJO N 15 - DIBUJO 1



FICHA DE TRABAJO N 15 - DIBUJO 2





Una vez terminada esa tarea, los participantes elegirán una caricatura y la compartirán en plenario. El coordinador estimulará el diálogo sobre diversas formas de resolución de las situaciones, cuales son las más o las menos convenientes y porqué.

#### ● ACTIVIDAD 4: “Refranes populares”

**PROPOSITO:** Reflexionar sobre posibles situaciones frustrantes en el ámbito laboral utilizando como herramienta la sabiduría popular presente en los refranes.-

**RECURSOS:** tarjetas con refranes populares

**DINAMICA:** El coordinador deberá elegir de antemano algunos de los refranes que se detallan a continuación (o elegir otros) y transcribirlos en tarjetas:

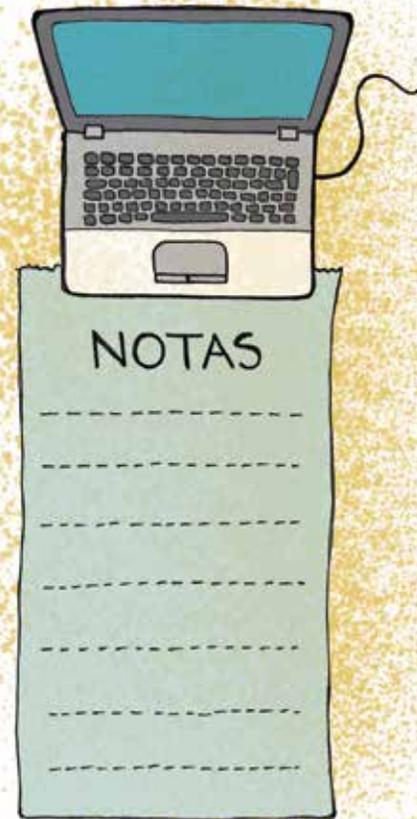
- Cuando se está sobre el potro, hay que aguantar el corcovo.
- Nadie acierta antes de errar.
- No hay que gastar pólvora en chimangos.
- No hay naipe fiero para el jugador mañero
- Al que quiera celeste que le cueste
- El que nació pa’ chicharra tiene que morir cantando
- No por mucho madrugar se amanece más temprano
- A seguro se lo llevaron preso”
- “qué sabrá el chanco de aviones si nunca ha mirao pa arriba”
- “chancho limpio nunca engorda”
- Quiere la chancha los 20 y la máquina de hacer chorizos
- El que no llora no mama
- Quien mucho abarca, poco aprieta
- A mal tiempo, buena cara.

- A pan duro, diente agudo.
- Cuando hay hambre, no hay pan duro.
- Cuatro ojos ven más que dos
- A quien madruga, Dios lo ayuda.
- A su tiempo maduran las brevas.
- Más vale pájaro en mano, que cien volando.
- Más vale maña que fuerza.
- Más vale poco que nada.
- Sarna con gusto no pica.
- No por mucho madrugar, se amanece más temprano.
- No dejes para mañana lo que puedas hacer hoy.
- No hay mal que por bien no venga.

Se conformarán subgrupos y se entregarán alrededor de 4 refranes por subgrupo.

Cada subgrupo deberá analizar el significado de los refranes que les fueron entregados y relacionarlos con la tolerancia a la frustración en el ámbito laboral. Posteriormente en plenario cada subgrupo compartirá sus conclusiones. Ante cada una de las conclusiones en relación a los refranes el coordinador intentará generar el intercambio grupal solicitando el aporte de los otros participantes a las conclusiones del subgrupo.

El coordinador además irá anotando conceptos generales en un papelógrafo para luego, a partir del mismo, realizar una conclusión que integre los aportes realizados y los articule a los objetivos del taller.





## EVALUACION Y CIERRE

Para terminar este taller el coordinador puede proponer desarrollar una definición grupal de la frase “tolerancia a la frustración” aplicada al trabajo.

También construirá grupalmente y a nivel general una definición de respuesta deseable ante la frustración.

# ETAPA 4

HERRAMIENTAS PARA LA BUSQUEDA DE EMPLEO



## INTRODUCCION

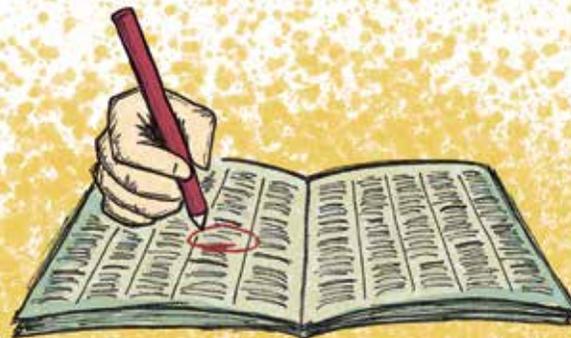
En esta etapa intentaremos favorecer en las/los jóvenes la generación de condiciones para el logro de su inserción laboral.

Se buscará que las/los jóvenes identifiquen situaciones que muchas veces obstaculizan la concreción de esa inserción y se intentará brindar herramientas e instrumentos para ser utilizados en el proceso de búsqueda de empleo.

La búsqueda de empleo es un trabajo que requiere esfuerzo, planificación y análisis. Exige dedicar una gran cantidad y calidad de tiempo y esfuerzo personal.

Demandará constancia y una actitud positiva en la medida en que son procesos que pueden ser lentos y llevar al desánimo.

Pretendemos que los jóvenes incorporen herramientas concretas para favorecer ese proceso. Estas herramientas tendrán que ver, por un lado con lo actitudinal y por otro con la incorporación de instrumentos utilizados usualmente en los procesos de búsqueda (curriculum, carta de presentación, entrevistas laborales, etc.)







# TALLER XV

“Actitudes frente a la búsqueda de empleo”

## OBJETIVOS:

- Identificar actitudes que favorecen las posibilidades de éxito en relación a la búsqueda de empleo.



## APERTURA Y PRESENTACION

- **ACTIVIDAD:** Síntesis del proceso realizado hasta el momento en las etapas anteriores y presentación de la presente etapa

**PROPOSITO:** Recapitular lo realizado hasta el momento. Brindar a las/los jóvenes una mirada panorámica del proceso de trabajo e introducir a la temática del presente taller y de la presente etapa de trabajo.

**RECURSOS:** papelógrafo confeccionado previamente.

**DINAMICA:** El coordinador realiza una síntesis de lo trabajado en las etapas anteriores y presenta de manera general los contenidos de la presente etapa. Utiliza como apoyo didáctico conceptos escritos en el papelógrafo que sintetizan las etapas de trabajo.



## DESARROLLO

- **ACTIVIDAD 1:** La búsqueda de trabajo

**PROPOSITO:** Identificar las formas de búsqueda de trabajo que las/los jóvenes valoran y ampliar el espectro de alternativas.

RECURSOS: papelógrafos, fibrones, cinta

DINAMICA: Divididos en subgrupos de tres o cuatro jóvenes deberán intercambiar teniendo en cuenta los siguientes ejes:

- ¿Qué formas de buscar trabajo conocemos?
- ¿Cuáles creemos que dan más resultados?

Luego se realizará la elaboración conjunta de un afiche con las ideas que pusieron en común, distinguiendo cuáles son formas nuevas de buscar trabajo, o no muy conocidas y cuáles consideran más eficaces.

Finalizado el trabajo por subgrupos se realizara una Puesta en común en plenario.-

### ● ACTIVIDAD 2: Las herramientas

PROPOSITO: Que las/los jóvenes puedan identificar y realizar una primera aproximación a las herramientas básicas para la búsqueda de empleo.

RECURSOS: papelógrafos, grilla construida en tantos papelógrafos como subgrupos se formen, fibrones, cinta

Se forman subgrupos y el coordinador entrega a cada subgrupo la grilla construida en papelógrafos que se detalla a continuación:



	Qué es? (definición)	En qué momentos del proceso de búsqueda de empleo se utilizan	Elementos que contienen o deben contener (conocimientos básicos del grupo)
Avisos clasificados			
Carta de presentación			
Entrevista laboral			
Currículum vitae			

Se solicita al grupo que complete la grilla a partir de lo que conocen o han vivido. También se les solicita que compartan las experiencias que han tenido en relación a estas herramientas.

Una vez completado el trabajo por subgrupos, en plenario, se comparte lo realizado y se intercambia al respecto. El coordinador anuncia que en los talleres venideros se va a trabajar detenidamente acerca de estas herramientas

### ● ACTIVIDAD 3: Autoanálisis para la búsqueda de Empleo

**PROPOSITO:** Que el joven pueda Indagar y objetivar sus procesos y estrategias de búsqueda de empleo, problematizándolas y generando necesidades de aprendizaje en relación a las mismas.

RECURSOS: Ficha técnica N° 15 “Autoanálisis para la búsqueda de empleo” impresa para cada participante

DINAMICA: El coordinador entregará una ficha de autoanálisis para la búsqueda de empleo a cada participante. Solicitará que individualmente completen la ficha a manera de autoevaluación inicial.

FICHA DE TRABAJO N 15		
AUTOANALISIS PARA LA BUSQUEDA DE EMPLEO		
1. ¿Conoces las salidas laborales que existen en tu barrio y región?	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
2. ¿En qué sector laboral has buscado empleo?	.....	
3. ¿Pensás que necesitarías capacitarte para encontrar empleo en esa ocupación? ¿En qué?	.....	
4. ¿Dedicas un tiempo a la semana a la búsqueda de empleo?	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/> .....
5. ¿Te organizas para la búsqueda de empleo (agenda de búsqueda, archivo de C.V. enviados...)?	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
6. ¿Estás inscripto/a en alguna bolsa de trabajo, agencia de trabajo eventual, oficina de empleo?	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
7. ¿Has utilizado los diarios para buscar empleo?	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>

8. ¿Has utilizado Internet para buscar empleo?	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
9. ¿Has utilizado contactos de amigos y/o parientes para buscar empleo?	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
10. ¿Sabes elaborar un curriculum vitae? ¿Cuánto tiempo?	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
11. ¿Qué dificultades has tenido o tendrías al enfrentarte a una entrevista de selección?	.....	
12. ¿Pensás que te va a resultar fácil encontrar empleo?	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>

Se les dará unos minutos para que puedan completar la información requerida para luego analizarla y socializarla en el plenario.

Es sumamente necesario conceder tiempo al intercambio grupal en la medida en que cada intervención de uno de las/los jóvenes generará en los demás, dudas, interrogantes, procesos identificatorios que servirán para que incorporen diferentes modelos de acción y de posicionamiento individual. El intercambio multidireccional siempre multiplica el aprendizaje de las/los jóvenes haciéndolo significativo.

● **ACTIVIDAD 4:** Elaboración conjunta de un afiche

**PROPOSITO:** Reconocer actitudes favorables y desfavorables para la búsqueda de empleo.

**DINAMICA:** Se conforman subgrupos. El coordinador consigna que a partir del trabajo realizado anteriormente cada subgrupo elabore un listado de actitudes favorables y desfavorables para la búsqueda de empleo.

Posteriormente, en plenario, cada subgrupo expone lo producido y se intercambia a partir de los trabajos realizados.-



## EVALUACION Y CIERRE

El coordinador solicita a los participantes que manifiesten aspectos significativos del encuentro y realicen preguntas y/u observaciones.





# TALLER XVI

## “ El currículum vitae”

### OBJETIVOS:

- Identificar la estructura básica del Curriculum Vitae (CV) como forma de presentación para un puesto de trabajo.
- Adquirir la competencia de expresar por escrito capacidades personales.
- Reconocer la experiencia y los saberes propios que deben incluirse en el CV
- Confeccionar el CV personal describiendo en forma precisa experiencias laborales, competencias y saberes.



## MATERIAL PARA EL COORDINADOR – EJES DE REFLEXION

El currículum es una de las vías de presentación más importante para el joven en una determinada etapa de su búsqueda laboral.

Tiene la característica de reflejar en un lenguaje sencillo, experiencias laborales, competencias y saberes que lo acreditan para aspirar a cubrir determinado puesto de trabajo.

En el taller IV decíamos que toda persona va construyendo a lo largo de su vida un conjunto de capacidades y denominábamos entonces, fortalezas a las capacidades logradas a través de las experiencias laborales y procesos formativos.

La elaboración de un CV debe estar precedido y orientado desde un análisis detallado de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) siendo deseable que la búsqueda releve la oportunidad que implica la demanda de un potencial empleador con las fortalezas que cree poseer.

Por otro lado, y en la medida en que, cuando hablamos de fortalezas, no estamos pensando solo en habilidades directamente ligadas a la empleabilidad, sino habilidades para la vida, el CV debe relevar y explicitar esas las mismas.

El CV deberá incluir experiencias y competencias de trabajo voluntario tales como: ayudar en trabajos de albañilería a un familiar, cuidar niños, coordinar grupos de niños en una iglesia, colaboración en la cocina de comedores barriales, etc.

El CV está dirigido a alguien. Así como no hay dos personas iguales, tampoco hay dos empresas o posibles empleadores iguales. Hay intereses diferentes lo que los hace buscar diferentes competencias, características en los postulantes, etc. La confección de un CV deberá tener en cuenta estas diferencias.

Un CV elaborado para un potencial empleador particular deberá dar mayor énfasis a aquellas características personales y ocupacionales, que hacen al joven especialmente apto para esa demanda particular y esas características de la empresa o empleador potencial.

### ESTRUCTURA DEL CV

A nivel de la estructura formal del CV, es importante que las/los jóvenes puedan incorporar tanto precisión como poder de síntesis y claridad en la confección del mismo, prestando atención en el lenguaje utilizado y el mayor aprovechamiento de la información de la cual dispone.

Los apartados del Currículum Vitae son:

#### *Datos Personales*

- Nombre y Apellido completos
- Dirección: Calle, número, piso, código postal, localidad y provincia.
- Teléfono y e-mail.

#### *Trayectos formativos realizados*

#### *Formación Extra Académica*

#### *Experiencias laborales*



Nivel de conocimiento y capacidades que se cree poseer para ocupar el cargo que se aspira

Otros Datos de Interés (hobbies, intereses personales, etc)

Algunas reglas básicas y prácticas:

- Un buen CV se escribe en las páginas necesarias sin agregar información superflua.
- Expresar una idea en cada frase.
- Utilizar: Palabras cortas, frases cortas, párrafos cortos.
- Reflejar en el CV competencias que sean respuesta a las exigencias del puesto de trabajo.
- No emplear dos palabras para lo que se puede decir en una. Por ejemplo: NO escribir: “Mi función como Vendedora en una feria”. ESCRIBIR “Vendedora. Funciones: venta de indumentaria femenina, recepción de mercadería, manejo de caja”. Las palabras “mi función” y “como” no aportan nada.



## APERTURA Y PRESENTACION

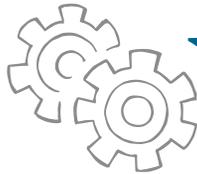
- ACTIVIDAD: Síntesis del taller anterior

PROPOSITO: Recapitular lo realizado en el encuentro anterior e introducir a la temática del presente taller.

**DINAMICA:** El coordinador realiza una síntesis de lo trabajado en el taller anterior e informa acerca del tema a trabajar en el presente taller. Para ello realiza una introducción del sentido que tiene elaborar un curriculum para la búsqueda de empleo y resalta su importancia como insumo y herramienta fundamental para dicho proceso.

Menciona en qué momentos del proceso de búsqueda de empleo se utiliza, introduce los elementos que debe contener.

Preguntará si alguien tiene experiencia de haber confeccionado su CV.



## DESARROLLO

### ● ACTIVIDAD 1: “Herramientas para la búsqueda de Empleo, estructura del CV”

#### PROPOSITOS:

- Identificar la estructura básica del CV.
- Reconocer experiencias y saberes que deben incluirse en el CV

**RECURSOS:** Un modelo de currículum vitae para cada subgrupo

**DINAMICA:** Se conforman subgrupos y se le entrega a cada uno de ellos diferentes modelos de currículum.

Cada subgrupo deberá leer el material y volcar en un papelógrafo una síntesis de la información que contiene el currículum leído.

Posteriormente en plenario, se comparten las producciones y se realiza una síntesis grupal.

● ACTIVIDAD 2: “Reconociendo saberes”

PROPOSITO: Reconocer la experiencia y los saberes propios que deben incluirse en el CV

RECURSOS: Ficha de trabajo N° 16

DINAMICA: El coordinador entrega la ficha de trabajo N° 16 a cada integrante para que la complete de manera individual (la misma servirá como base informativa para la confección del CV en la actividad siguiente).

FICHA DE TRABAJO N 16

RECONOCIENDO CAPACIDADES Y ASPECTOS A MEJORAR

1. ¿Qué sé hacer? ¿Qué experiencias familiares de trabajo me sirven cuando comunico lo que puedo ofrecer en un trabajo?
2. Experiencias de trabajos rentados y no rentados (no pagos), experiencias de trabajos voluntarios.
3. ¿Qué capacidades reconozco tener?
4. ¿Qué aspectos tendré que mejorar en relación a mi formación?
5. ¿Qué aspectos tendré que mejorar con respecto a mis actitudes?

Una vez completado ese trabajo, se comparte en plenario y se intercambia acerca de lo producido.

### ● ACTIVIDAD 3: “Confección del CV”

**PROPOSITO:** Confeccionar el CV personal utilizando un lenguaje sencillo y formal y describiendo en forma precisa experiencias laborales y saberes.

**DINAMICA:** El coordinador retomará, a manera de introducción, los aspectos más importantes que se deben tener en cuenta para la confección del CV y consignará la siguiente tarea: cada joven de manera individual deberá imaginar un posible empleador a quién presentarle un currículum y confeccionar de acuerdo a lo trabajado previamente su propio CV.

Una vez realizada esta tarea, en plenario se compartirán las producciones. Las/ los jóvenes presentarán su currículum y fundamentarán el porqué de sus acentuaciones.



## EVALUACION Y CIERRE

El coordinador solicita a los participantes que manifiesten aspectos significativos del encuentro y realicen preguntas y/u observaciones.





# TALLER XVIII

"Herramientas para la búsqueda de empleo la – lectura de avisos clasificados – carta de presentación"

## OBJETIVOS:

- Visualizar e incorporar herramientas concretas para la búsqueda de empleo (en este caso la lectura de avisos clasificados y la carta de presentación)



## APERTURA Y PRESENTACION

- **ACTIVIDAD:** Síntesis del taller anterior

**PROPOSITO:** Recapitular lo realizado en el encuentro anterior e introducir a la temática del presente taller.

**DINAMICA:** El coordinador realiza una síntesis de lo trabajado en el taller anterior e informa acerca del tema a trabajar en el presente taller.



## DESARROLLO

- **ACTIVIDAD 1:** “Avisos clasificados”

**PROPOSITO:** Visualizar la importancia de esta herramienta y aproximarse a distintos tipos de avisos clasificados.

**RECURSOS:** Avisos clasificados, hojas de oficio

**DINAMICA:** Las/los jóvenes trabajarán en subgrupos con avisos clasificados

Se entrega a cada grupo tres suplementos de diarios con avisos clasificados, cada subgrupo deberá distinguir por lo menos tres rubros y analizar: qué información contienen en cuanto al perfil, qué significan las abreviaturas, cuáles son confusos.

Se transcriben tres avisos en hojas oficio

Puesta en común.

### AVISO Nº 87036 : EMPLEOS - COMERCIO Y VENTAS

Empresa multinacional

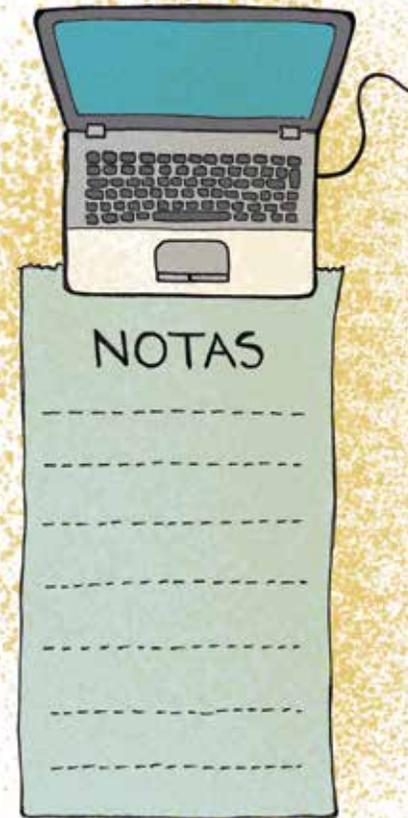
Para importante empresa Multinacional a instalarse en Córdoba, Río IV, Villa María y San Francisco se necesitan cubrir cargos, ambos sexos, de Administrativos, Cajeros, Vendedores de Salón, Profesionales, Analistas, de Sistemas, Programadores, Maestranzas, Limpieza, Técnicos, Electricistas, Plomeros, Choferes, Promotoras, etc. Con o sin experiencia, con residencia permanente en la zona de trabajo o a no más de 30 Km. Formación a cargo de la Empresa. Pedir por mail Solicitud de empleo a [WMtrabajo@gmail.com](mailto:WMtrabajo@gmail.com).

Fecha : 24/06/2010

Ciudad : Capital

Provincia : Córdoba

País : Argentina



## Gestión Laboral

### C-Operarios

Industria alimenticia incorpora operarios para tareas generales de producción y/o carga y descarga. Preferentemente con libreta sanitaria. Disponibilidad para trabajos continuos y discontinuos. Residir zona Capital Federal.

Fecha: 21 de mayo de 2008

Localidad: Capital Federal

Provincia: Capital Federal

Salario: A convenir

Comienzo: Inmediato

Duración: Indeterminado

Tipo de trabajo: Tiempo Completo

Solicitudes: Enviar CV por mail sin omitir la referencia "C-pesquera" en el asunto.

Empresa: Gestión Laboral

Contacto: A quien corresponda

Correo-E: aviso@grupo-gestion.com.ar

## C Cajeras Hipermercado

Importante Cadena de Hipermercados incorpora de manera permanente Cajeras con o sin experiencia, Secundario completo, Sexo Femenino, 18/26 años. Amplia disponibilidad horaria Zona de trabajo Capital-Palermo  
Enviar CV por mail indicando en asunto Ref: C- Salguero

Fecha: 9 de mayo de 2008

Localidad: Palermo

Provincia: Capital Federal

Salario: A convenir

Comienzo: Inmediato

Duración: A efectivizar

Tipo de trabajo: Tiempo Completo, Medio Tiempo, Temporal

Solicitudes: Enviar CV indicando en asunto ref C Salguero xxxxx@xxx-xxx.

Empresa: Gestión Laboral

Contacto: Alicia

Teléfono: 4383-8686

Correo-E: aviso@grupo-gestion.com.ar

## AVISO N° 87662 : EMPLEOS - BELLEZA

Necesito peluqueras/peluqueros

Necesito peluqueras para reconocido salón en zona norte (Olivos) Excel. clima laboral y sueldo de martes a sáb.

Fecha : 03/07/2010

Cel. : 1549940549

Tel. : 47110517

Ciudad : Bs. As

Provincia : Buenos Aires

País : Argentina

Enviar un mensaje

Se comparte lo trabajado en el plenario. Una vez terminada esta tarea el coordinador pregunta cuáles son los medios gráficos, radiales, televisivos o de otro tipo en que se publican avisos de empleo.

Se van anotando las respuestas de los participantes.

Finalmente el coordinador marca que éste es un ejercicio útil para hacer cuando se está buscando trabajo, a fin de saber a quién ya se consultó y a quién no. Hacer la lista e ir revisándola una vez por semana, aproximadamente.



## MATERIAL PARA EL COORDINADOR

### LA CONFECCION DE LA CARTA DE PRESENTACION

La carta de presentación es la introducción al Currículum, ya que es la que le dará al empleador las primeras “señales” del postulante. Su importancia radica en que permite que el remitente brinde una primera impresión en aquel que la recibe.

Los jóvenes deben tener en cuenta determinados parámetros, no deberán presentar una carta fotocopiada, deberá contener datos pertinentes.

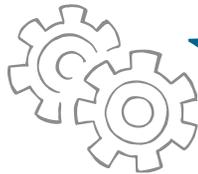
Existen dos tipos de cartas de presentación, la que se envía junto al C.V, en respuesta a ofertas concretas de empleo y la dirigida espontáneamente, sin estar referida a una oferta o puesto en particular.

En la carta de presentación no se debe repetir lo que se desarrolla en el C.V.; sin embargo, sí se puede utilizar la carta para resaltar los aspectos o cualidades que mejor se ajustan a los requerimientos del puesto.

Entre los consejos más útiles podemos destacar:

- Dirigirla a una persona concreta, evitando destinatarios genéricos, personalizándola en la medida de lo posible, para que no produzca un efecto de “carta diseñada en serie” para cualquier postulación.
- Evitar un tono excesivamente efusivo, tanto en el saludo como en el interés que se manifieste por el puesto y en el cierre.

- Es importante señalar dos o tres características significativas o puntos fuertes por los que se considera que la contratación sería beneficiosa para la empresa y/o empleador.
- Concretar qué se requiere: en qué departamento o área funcional se desea trabajar.
- La estructura de la carta incluye un comienzo, (indicando por qué uno se dirige a la empresa o destinatario), una referencia a las fortalezas y al interés en la misma, una referencia al currículum que se adjunta (si así fuese), y por último un párrafo a partir de que el remitente queda a disposición para posteriores contactos, entrevistas, etc..
- Como cierre se aconseja una despedida simple y personal.



## DESARROLLO

- **ACTIVIDAD:** Carta de presentación.

**PROPOSITO:** Aprender a redactar una carta de presentación. Reconocer capacidades propias y expresarlas.

El coordinador solicitará que cada participante redacte una carta de presentación a partir de un aviso que seleccione de la actividad anterior

Informa que la carta debe incluir:

- Datos personales (nombre completo, dirección, teléfono, mail –si tiene- fecha de nacimiento)

- Conocimientos y experiencias previas referidas al empleo que se ofrece.
- Razones por la que se le debe dar empleo.
- Firma.

Se conformarán luego subgrupos y la carta redactada se intercambiará entre los participantes para que opinen, la completen o la corrijan. Una vez realizado este paso se devuelven las cartas a sus autores. Se leen las cartas. El grupo opina sobre cada carta y le recomienda mejoras. Se escoge una carta para poner en común.

En plenario se lee una carta de cada equipo. El coordinador hará algún señalamiento de los aspectos más importantes que hayan surgido



## EVALUACION Y CIERRE

El coordinador solicitará que de a uno, los participantes puedan expresar sintéticamente por escrito en media carilla:

- Lo que aprendieron,
- Lo que más les sirvió.
- Lo que consideran que hay que profundizar.

Luego se socializa en un plenario.



# TALLER XVIII

"Herramientas para la búsqueda de empleo – la entrevista"

## OBJETIVOS:

- Que los jóvenes puedan incorporar conocimientos teórico – prácticos acerca de la entrevista laboral



## MATERIAL PARA EL COORDINADOR – EJES DE REFLEXION

La entrevista laboral es una instancia que los jóvenes deberán enfrentar periódicamente en el proceso de búsqueda laboral. Muchas veces la carta de presentación o el currículum vitae (herramientas trabajadas en los talleres anteriores) se constituyen en pasos preliminares para llegar a concretar una entrevista laboral personal.

Los jóvenes deberán prepararse bien para esta instancia, en ella podrán mostrar determinadas condiciones de elegibilidad. Es deseable que se manifiesten seguros de si mismos, cuenten con la mayor información posible acerca de la empresa o negocio al que aspiran ingresar, y tengan información acerca del puesto que pretenden ocupar y de las competencias requeridas para el mismo.

A partir de la entrevista de trabajo los potenciales empleadores evalúan competencias ligadas por un lado, a la tarea por la que se realiza la búsqueda y por otro, competencias sociales como por ejemplo la habilidad para conducirse y comunicarse con los demás.

Es por esta razón que en una entrevista no solo cuenta el currículum Vitae o la experiencia laboral previa del joven, sino también la impresión que causa en su entrevistador, las cualidades que se desprenden de su accionar, la forma de posicionarse ante la situación.

Suele tenerse en cuenta además, aspectos ligados a su apariencia física como por ejemplo su forma de peinarse, su vestimenta, etc. Todos estos elementos

hacen las veces de mensajes y generalmente juegan como elementos importantes para la evaluación del empleador.

Durante el proceso de formación sociolaboral los jóvenes han tenido oportunidad de reflexionar acerca de sus fortalezas y debilidades. Este conocimiento deberá ser utilizado eficazmente en este momento.

Muchas veces los entrevistadores esperan a conocer “referencias” de un candidato a ingresar a su empresa o emprendimiento. Las referencias son documentos donde una tercera persona proporciona información sobre el joven, detallando sus fortalezas y debilidades o cualquier otra información que juzgue relevante para el potencial empleador.

La persona que remite la referencia debe explicar qué cualidades ha visto en ese joven que puedan hacerle elegible para la tarea a la que se propone. Deberá también establecer la relación que tiene con el joven: de dónde lo conoce, por cuánto tiempo, como es la relación.

Si el joven cuenta con alguna experiencia laboral, es importante que sus antiguos empleadores, superiores o compañeros sean quienes redacten una referencia personal. Cuando no es posible contar con referencias laborales se puede recurrir a profesores o tutores, instructores deportivos, etc.

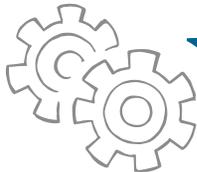


## APERTURA Y PRESENTACION

- ACTIVIDAD: Síntesis del taller anterior y presentación del presente taller

PROPOSITO: Recapitular lo realizado en el encuentro anterior e introducir a la temática del presente taller.

DINAMICA: El coordinador realiza una síntesis de lo trabajado en el taller anterior e informa acerca del tema a trabajar en el presente taller.



## DESARROLLO

- ACTIVIDAD 1: “Identificando fortalezas”

PROPOSITO: Introducir a las/los jóvenes en la temática a partir de identificar una fortaleza que pueden poner en juego en una entrevista laboral

DINAMICA: El coordinador invita a los participantes a que piensen en una fortaleza que pueda ayudarlo a insertarse en el mundo laboral y que podrían poner en juego en una entrevista laboral.

Una vez que todos han pensado la fortaleza, se les indica que la compartan en subgrupos contándole al subgrupo por qué eligió esa fortaleza.

Quedan así constituidos los subgrupos para la tarea siguiente.

● ACTIVIDAD 2: “¿Qué me pueden preguntar en una entrevista?”

PROPOSITO: Reconocer las preguntas que habitualmente se formulan en una entrevista laboral.

RECURSOS: papelógrafos, fibrones, cinta

DINAMICA: En subgrupos las/los jóvenes puntúan una serie de preguntas que ellos suponen se hacen en una entrevista laboral y lo transcriben en un papelógrafo.

Posteriormente en plenario comparten lo producido por cada subgrupo. Una vez terminado este paso el coordinador utilizando un papelógrafo puntúa posibles preguntas.

## FICHA PARA EL COORDINADOR – ALGUNAS PREGUNTAS

Preguntas que se pueden realizar en una entrevista laboral:

- ¿Cuénteme sobre su familia, con quiénes vive, qué hace cada uno de ellos? (se puede relacionar con el árbol genealógico)
- ¿Por qué eligió ese oficio o trabajo?
- Si pudiera elegir, ¿qué estudios, oficio, realizaría?
- Si pudiera elegir, ¿qué trabajo realizaría? (se puede relacionar con la entrevista ideal)
- Si tuviera que convencer a alguien de sus ideas, ¿cómo lo haría?

- ¿Qué actividades realiza fuera del trabajo? Deportes, hobbies...
- ¿Qué lo molesta, o lo pone de mal humor?
- ¿Qué habilidades tuyas pueden mejorarse en este momento?
- ¿Qué hecho fue para usted un desafío?
- ¿Cómo lo manejó?
- ¿Cuál es su programa de TV favorito?
- ¿Le interesan los deportes? ¿Cuáles?
- ¿Qué personaje público le atrae? ¿Por qué?
- ¿Qué prefiere, hablar o escribir?
- ¿Qué hace cuando una tarea no le gusta?
- ¿Trabajó antes alguna vez? Cuénteme.
- ¿Cómo reacciona si le hacen una crítica que cree que no es justa?
- Mencione algún libro o revista que haya leído últimamente
- ¿Prefiere trabajar con otras personas o solo?

Una vez realizado el listado de preguntas posibles el coordinador va tomando de a una pregunta y le pide a las/los jóvenes que realicen hipótesis acerca del porque de la realización de la misma, que es lo que buscaría averiguar el entrevistador al hacerla, etc.

● **ACTIVIDAD 3:** “¿Qué podemos y debemos preguntar en una entrevista?”

**PROPOSITO:** Que las/los jóvenes puedan reconocer las preguntas que podrán o deberán formular en una entrevista.

**RECURSOS:** papelógrafos, fibrones, cinta

DINAMICA: En subgrupos las/los jóvenes puntúan en un papelógrafo una serie de preguntas que ellos como entrevistados podrían hacer al entrevistador.

Posteriormente en plenario comparten lo producido por cada subgrupo.

Una vez terminado este paso el coordinador utilizando un papelógrafo puntúa preguntas que deberían realizar la/el joven.

## FICHA PARA EL COORDINADOR

En una entrevista de trabajo el joven deberá realizar preguntas al entrevistador. Estas preguntas se determinarán en parte por el tenor de la conversación en curso y las preguntas que formule el entrevistador. Para esto el joven deberá prestar atención al lenguaje corporal del entrevistador a fin de determinar cuántas preguntas hacer y cuáles, si está relajado y dispuesto a conversar, o si se lo ve apurado y con la agenda atrasada. En última instancia, sus preguntas demostrarán sus conocimientos y su interés. A veces el entrevistador dé esta oportunidad al entrevistado invitándole con un “¿tienes alguna pregunta?” “¿hay algo que quieras saber?”...

Que un candidato no pregunte nada puede ser interpretado como falta de interés por la empresa, por el puesto o un conformismo excesivo, generando una sensación negativa en los entrevistadores.

Un trabajo es algo que va a requerir de nuestro aporte de energía, conocimientos, competencias, es algo en lo que centraremos nuestro interés, motivación, ilusiones... quién nos entrevista es consciente de todo esto y espera que así lo entendamos, por tanto, debemos manifestar muchas preguntas y curiosidad.



El joven deberá manifestar curiosidad en relación al puesto de trabajo que aspira ocupar, lo que se espera de la persona que lo ocupe, también puede manifestar su curiosidad por la empresa, su historia, sus objetivos. Para esto puede aprovechar algún conocimiento previo que tenga de la misma para introducir la pregunta y demostrar que cuenta con una base de información.

El joven deberá llevar un listado de preguntas para hacer, por lo menos cuatro o cinco, a modo de respaldo.

Algunas Preguntas a tener en cuenta:

- ¿Qué tareas y responsabilidades tiene este puesto?
- ¿Qué tareas realizaría la mayor parte del tiempo?
- ¿Cuál sería mi primera tarea? ¿Cuáles son los desafíos que voy a enfrentar en esta posición a lo largo de los próximos tres meses?
- ¿Quién sería mi jefe o superior?
- ¿Cómo se ha llevado a cabo esta tarea con anterioridad?
- ¿Qué mejoras le gustaría ver? ¿Qué se necesitaría para hacer bien mi trabajo?
- ¿Cuántos empleados hay?
- ¿Cuál es el salario para este puesto?
- ¿Cuándo puedo esperar noticias tuyas sobre cómo sigue el proceso de búsqueda?
- ¿Cuál sería el próximo paso en el proceso de contratación?

### ● ACTIVIDAD 3: “Dramatización de entrevistas”

#### SUGERENCIAS PARA EL COORDINADOR

El role Playing es una técnica a través de la cual se simula una situación que se presenta en la vida real. Los participantes adoptan papeles de personajes concretos y crean una situación como si se presentara en la vida real.

En este caso los jóvenes representarán situaciones ligadas a la entrevista de trabajo, el objetivo es que ellos puedan imaginar y representar la forma de actuar que tomarían los personajes (el mismo en situación de entrevista laboral y su entrevistador). Ponerse en el lugar de otra persona o de uno mismo anticipando y viviendo esta situación. Esto les permitirá a las/los jóvenes prever su forma de actuar y la del entrevistador.

#### PROPOSITO:

- Indagar el posible desenvolvimiento de los participantes en una entrevista laboral a partir de una experiencia de entrevista
- Que los participantes puedan observar una entrevista desde distintas ópticas y roles.

RECURSOS: Ficha de Trabajo N 17

DINAMICA: En un primer paso el coordinador reparte la Ficha de Trabajo N 17 que contiene el siguiente aviso clasificado

### FICHA DE TRABAJO N 17

Para importante empresa a instalarse en el gran Buenos Aires se necesitan cubrir cargos, ambos sexos, de Administrativos, Cajeros, Vendedores, Profesionales, Analistas de Sistemas, Programadores, Maestranzas, Limpieza, Técnicos, Electricistas, Plomeros, Choferes, Promotoras, etc. Con o sin experiencia, con residencia permanente en la zona de trabajo o a no más de 30 Km. Formación a cargo de la Empresa. Pedir por mail Solicitud de empleo a WMtrabajo@gmail.com

Se conforman dos subgrupos, uno de ellos luego de leer el aviso clasificado confecciona el listado de preguntas posibles a realizar por el entrevistador. El otro subgrupo elegirá un puesto para el cual ofrecer su trabajo y confecciona las preguntas a realizar como entrevistado.

Luego el coordinador solicitará voluntarios de los dos subgrupos para participar en la dramatización de una entrevista. Cada subgrupo según el rol asignado previamente.

### SUGERENCIAS PARA EL COORDINADOR

El Coordinador inicialmente puede participar en la dramatización acompañando el rol de un empleador.

El “candidato” debe decir como iría vestido y si llevaría algo (antecedentes, curriculum, etc.)

Se representa la escena con varios postulantes.

Se discuten en plenario las impresiones, las dificultades que se les presentaron, los aspectos positivos.

Se trabajará sobre esta escena para evaluar errores y aciertos, la claridad de las ideas expresadas, etc



## EVALUACION Y CIERRE

Teniendo en cuenta todo lo registrado durante las dramatizaciones y los plenarios, el coordinador indagará sobre lo trabajado a partir de los siguientes ejes:

- ¿Qué actitudes no son convenientes en la persona entrevistada?
- ¿Qué seguridades hay que afianzar?
- ¿Qué cosas es necesario dejar de lado en la entrevista?
- ¿Qué cuidados hay que tener en el aspecto personal en la entrevista?
- ¿Qué actitudes corporales?
- ¿Qué cuidados hay que tener en el uso del lenguaje?





# TALLER XIX

## “Los derechos laborales”

### OBJETIVOS:

- Realizar una aproximación al concepto de derechos del trabajo
- Pensar esos conceptos a partir de la experiencia laboral de los jóvenes y el contexto laboral en el que se mueven
- Conocer la existencia de organizaciones de defensa del derecho de los trabajadores, su historia y su misión.



## MATERIAL PARA EL COORDINADOR – EJES DE REFLEXION

### DERECHO LABORAL

El Derecho del trabajo es un conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado.

Tiene por objeto reglar el trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación.

En el siglo XIX se produjo lo que se denominó la “Revolución Industrial”. La Revolución Industrial produjo, primero en Gran Bretaña y más tarde en Europa y Estados Unidos, un gran conjunto de transformaciones socioeconómicas, tecnológicas y culturales. La producción tanto agrícola como de la naciente industria se multiplicó, disminuyendo el tiempo de producción. La mano de obra ya no se basó en el trabajo manual y el uso de la tracción animal sino en maquinarias para la fabricación industrial y el transporte de mercancías y pasajeros. La extracción y utilización de carbón, la introducción de la máquina de vapor, el desarrollo de los barcos y ferrocarriles, el motor de combustión interna y la energía eléctrica supusieron un progreso tecnológico sin precedentes.

Esta situación dio origen a nuevas relaciones de trabajo pues los trabajadores pasaron a desempeñarse en los establecimientos de propiedad de otros en lugar de hacerlo en sus domicilios.

La introducción de la máquina (que hacía posible incluso el trabajo de niños y mujeres) y la mayor productividad alcanzada por las mismas, produjeron la existencia de enormes contingentes de trabajadores desocupados que podían sustituir a cualquier asalariado que protestara por sus condiciones de trabajo. Se produjeron entonces, nuevas condiciones de injusticia para los trabajadores (esfuerzos desmedidos, gran carga horaria, riesgos de accidentes, falta de descanso, remuneración ínfima, etc).

Esto generó la producción esporádica de diversos tipos de protestas, (manifestaciones, huelga, ocupación de fábricas, sabotajes, etc.), hechos que precedieron a la formación de organizaciones de trabajadores (los sindicatos).

El poder político en nombre de la libertad individual sostenía en un primer momento que los Estados no debían legislar interfiriendo en la “libre contratación” entre empleadores y trabajadores interviniendo durante mucho tiempo solo a la represión de las protestas, consideradas ilícitas, mediante la acción policial o militar.

La Iglesia católica inicialmente, también mantuvo una actitud de condena sistemática de todas las tendencias que pretendían imponer límites a la libre explotación del trabajo ajeno.

No obstante esta situación comenzó posteriormente a evolucionar. La iglesia elaboró la denominada “doctrina social de la Iglesia”, doctrina que sostiene la necesidad de la reglamentación de las horas de trabajo, del trabajo femenino y de menores, condena la fijación de un salario insuficiente, declarando un deber de estricta justicia del patrón pagar al asalariado una remuneración que le permita vivir en condiciones humanas, etc. Los estados comenzaron a gestar

los Derechos laborales, que tomaron fuerza a partir de la segunda mitad del siglo XIX, estos vienen a regular condiciones mínimas necesarias para la estabilidad social. En 1919, el derecho del trabajo adquiere respaldo internacional plasmado en la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Tradicionalmente la disciplina del derecho del trabajo se entiende formada por las siguientes partes:

Derecho individual del trabajo: trata de las relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y su empleador.

Derecho colectivo del trabajo: se refiere a las regulaciones de las relaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva del derecho del trabajo.

## FUENTES DEL DERECHO LABORAL

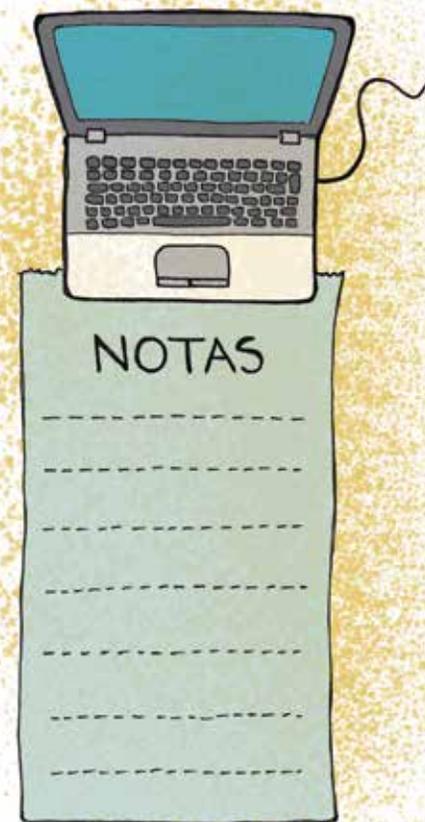
Una de las fuentes del derecho laboral es la Constitución Nacional. En 1949, durante el primer gobierno de Juan Domingo Perón (1946-1952), se sancionó una reforma a la Constitución Argentina. Mediante dicha reforma, Argentina incorporó y reconoció por primera vez la igualdad jurídica del hombre y la mujer y estableció la función social de la propiedad, normas sobre nacionalizaciones y el control estatal sobre los servicios públicos, elección directa del Presidente y del Vicepresidente sin prohibición de reelección inmediata, entre otras reformas. También se incorporaron los derechos de los trabajadores. En su artículo 14 bis se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. Se refiere a temas como los siguientes: derecho al trabajo, al salario mínimo, a la indemnización por despido, Jornada de trabajo, descanso semanal y vacaciones anuales, seguridad social, etc..

## ARTICULO N° 14 BIS DE LA CONSTITUCION NACIONAL:

El trabajo en sus diversas formas goza de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagas; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

Si bien esta constitución fue derogada posteriormente por un gobierno de facto, este artículo siguió teniendo vigencia.

Aparte de esta norma constitucional, el derecho laboral en nuestro país se apoya en tratados internacionales y en las leyes y códigos laborales.



¿Qué son los sindicatos?

Los sindicatos son asociaciones integradas por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses laborales.

Como mencionábamos, cuando dió comienzo la Revolución Industrial estaba prohibido que se realizaran asociaciones de los trabajadores y se calificó como delito penal. Después de este tiempo en varios países tuvieron que admitir estas actividades, lo que fue creando el clima propicio para que se reconociera el derecho a la unión sindical.

El sindicato tiene como objetivo principal el bienestar de sus miembros, es decir asegurar condiciones dignas de desempeño laboral. Hoy día se reconoce en la mayoría de los países la libertad de los trabajadores para crear, organizar, afiliarse, cambiar de sindicato, etc. Esto se denomina Libertad Sindical, en estas actividades ni el Estado ni los empleadores, pueden interferir.

Los sindicatos, representan a los trabajadores en la negociación acerca de las condiciones de trabajo (jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, etc.) y dan lugar a contratos colectivos de trabajo.



## APERTURA Y PRESENTACION

● **ACTIVIDAD:** Síntesis del taller anterior y presentación del presente taller.

**PROPOSITO:** Recapitular lo realizado en el encuentro anterior e introducir a la temática del presente taller.

**DINAMICA:** El coordinador realiza una síntesis de lo trabajado en el taller anterior e informa acerca del tema a trabajar en el presente taller.



## DESARROLLO

● **ACTIVIDAD 1:** Generar una definición del concepto de derechos y una definición del concepto de derecho laboral.

**PROPOSITOS:** Recuperar los conocimientos que las/los jóvenes tienen acerca de la temática del taller. Se trabajara el concepto general de derechos y se buscara lograr una definición compartida del concepto de derecho laboral.

**RECURSOS:** Papelógrafos, papelógrafos elaborados en el taller anterior, fibrones.

**DINAMICA:** El capacitador solicita a las/los jóvenes compartan que entienden por el concepto DERECHOS y puedan nombrar algunos de los derechos que mas conocen. El material producido se vuelca en un papelógrafo

Una vez que los participantes terminan de definir que entienden por derechos el capacitador pega en el pizarrón el papelógrafo construido en el taller donde aparece el listado de derechos y pregunta al grupo: “Entonces, ¿qué son los derechos, que significa que uno tiene derechos?”

Participativamente se va construyendo en el papel afiche una definición.

Una vez construida esta definición pregunta al grupo “¿que se imagina que son los derechos laborales?”. Nuevamente de manera participativa se construye una definición.

### SUGERENCIAS PARA EL CAPACITADOR

El capacitador deberá ir preguntando y repreguntando hasta que la definición contenga los aspectos fundamentales. Luego deberá puntualizar que cuando se habla de derechos hay que hablar también de obligaciones

Luego de construida la definición de derechos laborales el capacitador, utilizando el material que aparece en la ficha para el coordinador, deberá enmarcar la definición construida por el grupo realizando un breve recorrido histórico que haga hincapié en cuando nacen estos derechos y cuando se introducen en la constitución argentina.

#### ● ACTIVIDAD 2: Recorriendo algunos derechos laborales

**PROPOSITOS:** Realizar una aproximación a algunos de los derechos laborales reconocidos por el derecho laboral en la república argentina.

**RECURSOS:** Ficha para el Coordinador N 18 (tantas copias como subgrupos se vaya a conformar)

**DINAMICA:** Se conforman subgrupos. A cada subgrupo se le entrega una copia de la Ficha de Trabajo N 18, fibrones y papelógrafos. El coordinador consigna

que lean la ficha e intercambien acerca de cada uno de los derechos laborales que la misma contiene. Se los invita a escribir en el papelógrafo los derechos que aparecen y deberán explicitar que se entiende por cada uno dando ejemplos.

FICHA DE TRABAJO N 18	
Algunos de los derechos que poseen los trabajadores según la legislación argentina:	
JORNADA LABORAL	La duración del trabajo no puede exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas (aunque las mismas no persigan fines de lucro). La limitación establecida por la ley es máxima y no impide una duración menor del trabajo para las explotaciones señaladas. Existen excepciones por horarios, edades, regiones, industrias, etc.
AGUINALDO	Todos los trabajadores deben recibir un sueldo anual complementario (aguinaldo), equivalente al mejor salario percibido en el último semestre y su modo de cálculo varía de acuerdo con cada convenio colectivo de trabajo. Este pago se efectúa en dos cuotas que se abonan junto con los sueldos de junio y de diciembre de cada año, respectivamente.
LICENCIA POR MATERNIDAD	Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días. Toda mujer tiene garantizado el derecho a la estabilidad en el empleo durante la gestación. Las madres pueden solicitar una extensión de la licencia (hasta un año) sin goce de sueldo. Durante el período de lactancia (no podrá ser superior a un año posterior a la fecha del nacimiento) la madre tiene derecho a dos pausas diarias, de treinta minutos cada una, para amamantar al niño.

ENFERMEDAD	<p>Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviera carga de familia y, por las mismas circunstancias, se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años.</p>
VACACIONES	<p>La cantidad de días de descanso dependerán de la antigüedad de los trabajadores en el empleo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menor de 5 años: 14 días corridos.</li> <li>• Mayor a 5 años y menor de 10 años: 21 días corridos.</li> <li>• Mayor a 10 años y menor de 20 años: 28 días corridos.</li> <li>• Mayor a 20 años: 35 días corridos.</li> </ul> <p>El trabajador deberá haber prestado servicios, como mínimo, durante la mitad de los días hábiles en el año calendario. Si no llegase a completar el tiempo mínimo, gozará de un período de descanso que se computará de la siguiente forma: 1 día de descanso por cada 20 días de trabajo.</p> <p>El empleador deberá conceder las vacaciones entre el 1º de Octubre y el 30 de Abril del año siguiente.</p> <p>A un período de vacaciones se le puede acumular la tercera parte del período inmediatamente anterior que no se hubiere gozado. Esta circunstancia debe estar acordada por las partes.</p>
ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	<p>Existen compensaciones destinadas a cubrir contingencias en casos de lesión o enfermedad ocasionada por la ejecución del empleo. Estos beneficios también incluyen pensiones por invalidez o muerte.</p> <p>Las compañías deben hacerse cargo del tratamiento médico y las drogas necesarias para la rehabilitación. Para cubrir este tipo de indemnizaciones los empleadores están obligados a contratar Aseguradoras de Riesgos de Trabajo.</p>
RIESGOS DE TRABAJO	<p>El empleador está obligado por Ley a contratar una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) o a autoasegurarse para cubrir a todos sus empleados en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.</p> <p>Infórmese sobre los derechos del trabajador y las obligaciones del empleador y las aseguradoras en la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT).</p>

Una vez terminada esta tarea y sin desarmar los subgrupos, en plenario las/los jóvenes comparten lo producido.

● **ACTIVIDAD 3: Derechos respetados e ignorados. Exigibilidad.-**

**PROPOSITOS:** Que los jóvenes puedan, a partir de lo trabajado en la actividad anterior, evaluar el contexto laboral en el que están insertos.

**RECURSOS:** fibrones, papelógrafos.-

**DINAMICA:** En los mismos subgrupos el coordinador consigna a los jóvenes que tomando como base las situaciones laborales que ellos conocen (a partir de su experiencia laboral o la de personas allegadas) evalúen:

- A** ¿Cuáles derechos se respetan? ejemplos
- B** ¿Cuáles no se respetan? Ejemplos
- C** ¿Qué cosas son posibles de hacer para que se respeten más los derechos en esos espacios?

En plenario los jóvenes comparten lo producido. El coordinador intenta favorecer el intercambio grupal y la posibilidad de que cada uno de las/los jóvenes pueda expresar su experiencia en relación al tema.

Por último, el coordinador tomando como base el punto B de la FICHA PARA EL COORDINADOR hace una introducción acerca de la existencia de los sindicatos como organizaciones de defensa de los trabajadores intercambiando con los jóvenes acerca de ese tema.-



## EVALUACION Y CIERRE

El coordinador solicita a los participantes que manifiesten aspectos significativos del encuentro y realicen preguntas y/u observaciones.



# TALLER XX

## “Los microemprendimientos”

### OBJETIVOS:

- Que los jóvenes puedan apropiarse de conocimientos teórico – prácticos para llevar adelante un microemprendimiento.



## MATERIAL PARA EL TALLERISTA – EJES DE REFLEXION

El microemprendimiento es considerado una actividad económica que surge como estrategia de supervivencia de los trabajadores y sus familias, en la que sus miembros ponen el principal recurso, el trabajo, para la producción de bienes y servicios para su posterior comercialización. Este concepto se enmarca en la economía social considerada como el conjunto de actividades económicas de producción, distribución, comercialización, financiamiento, y consumo de bienes y servicios basadas en relaciones de solidaridad, reciprocidad y cooperación; dirigidas a satisfacer necesidades y generar ingresos, privilegiando el trabajo humano y el desarrollo sustentable sobre la acumulación de capital.

Los microemprendimientos son una herramienta de gran utilidad en aquellas situaciones donde se hace compleja la búsqueda laboral por los circuitos formales como así también para aquellos jóvenes con una actitud proactiva, creativa e independiente, por ello, este taller estará destinado para que los jóvenes puedan comenzar su primer proyecto autogestivo como salida laboral alternativa.

Los jóvenes deberán comprender muy bien una a una las instancias del “armado” de un microemprendimiento, esta etapa es importante para que se encuentren cara a cara con la realidad de saber si su idea puede ser viable o si solo se trata de un deseo. Es deseable que se manifiesten seguros de sí mismos y cuenten con la mayor información posible.

Debemos fomentar en los jóvenes una actitud emprendedora e ir buscando en ellos sus fortalezas para el desarrollo de sus aptitudes. Para llevar a cabo un

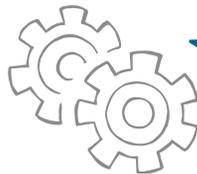
emprendimiento no solo es importante conocer la metodología del mismo sino identificar en los jóvenes diferentes aptitudes que favorezcan al éxito del emprendimientos, tales como la perseverancia, positivismo, entusiasmo, creatividad, iniciativa, entre otras.



## APERTURA Y PRESENTACION

**PROPOSITO:** Recapitular lo realizado en el encuentro anterior e introducir a la temática del presente taller.

**DINAMICA:** El coordinador realiza una síntesis de lo trabajado en el taller anterior e informa acerca del tema a trabajar en el presente taller.



## DESARROLLO

- **ACTIVIDAD 1:** Identificando Aptitudes y actitudes

**PROPOSITO:** Introducir a los jóvenes en la temática a partir de identificar una aptitud que pueden poner en juego al momento de seleccionar el emprendimiento.



**DINAMICA:** El coordinador invita a los participantes a que se junten de a dos y piensen en una aptitud que pueda ayudarlos a armar el microemprendimiento, uno le cuenta al otro la aptitud elegida y por qué cree que le va a ser útil para el emprendimiento.

Una vez que todos han elegido su aptitud, se separan en dos subgrupos preferentemente por aptitudes más diferentes.

Cada subgrupo discutirá y elegirá un emprendimiento para llevarlo a la práctica.

● **ACTIVIDAD 2:** Cómo comenzar un microemprendimiento

**PROPOSITO:** Reconocer los pasos de un microemprendimiento.

Una vez conformado cada subgrupo con el microemprendimiento seleccionado comenzaran a pensar los pasos del mismo una través de una ficha de trabajo que los orientará.

Se reparte una ficha por subgrupo

**RECURSOS:** Ficha de trabajo N 19

## FICHA DE TRABAJO N 19 - DATOS DE NUESTRO PROYECTO

1- Describimos nuestro proyecto	
2- ¿Conocemos algo de esta actividad?	
3- ¿Quién produce y quién vende en nuestro emprendimiento?	Nosotros producimos y otros venden <input type="checkbox"/> Nosotros vendemos y otros producen <input type="checkbox"/> Nosotros producimos y vendemos <input type="checkbox"/>
4- ¿Dónde hacemos nuestra producción?	En nuestras casas <input type="checkbox"/> En un local aparte <input type="checkbox"/> Otro (describir): .....
5- ¿Dónde realizaremos las ventas/servicios?	Tenemos un local <input type="checkbox"/> Vamos casa por casa ofreciendo los productos <input type="checkbox"/> La gente nos conoce y viene a nuestra casa o nos llama. <input type="checkbox"/> Vamos todas las semanas a una feria <input type="checkbox"/> Tenemos un puesto fijo en una feria <input type="checkbox"/> Salimos a caminar la calle o subimos a colectivo o tren. <input type="checkbox"/> Solo le vendemos a los conocidos <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/>

6- ¿Cuántos clientes tenemos?	
7- ¿Cuántos pensamos tener?	
8- ¿Quién nos va a comprar? Comentamos las características de nuestros clientes (sus ingresos, frecuencia de cobro, barrios en que viven, situación laboral del barrio, etc.)	
9- ¿Cuáles son nuestros competidores más próximos? ¿Por qué nos compraran a nosotros y no a ellos?	
10- ¿Quiénes somos los que trabajamos en el emprendimiento?	Nombre: Relación (hijo, esposo, empleado, etc): Actividad que realiza: cantidad de horas (por semana / al mes): Ganancia mensual:
11- ¿Cuánto tiempo le dedicaremos al proyecto? (cantidad de horas)	1. De lunes a viernes <input type="text"/> hs      2. Sábado y domingo <input type="text"/> hs
	3. Total horas semanal (Sumo punto 1 y 2) <input type="text"/> hs
	4. Total horas mensual (Multiplico por 4 el punto 3) <input type="text"/> hs
12- ¿Qué tenemos o conseguimos para nuestro emprendimiento, por fuera del crédito que solicitamos?	

13- Lo que tengo	Muebles y herramientas (heladera, maquinas, etc.)		
	Productos Ya elaborados		
	Materia prima y otros insumos		
	Dinero en efectivo		
	Auto/otros rodados		
	Otros		
14-¿Qué dinero voy a necesitar para comenzar nuestro emprendimiento?		¿Qué voy a comprar?	¿Cuánto cuesta?

● ACTIVIDAD 3: Ahora hacemos nuestros números!!!!

FICHA DE TRABAJO N 20 - LOS NUMEROS DEL EMPRENDIMIENTO			
¿Cuánto producimos por semana y por mes/Cuántos servicios brindamos por mes? Cálculo de producción mensual/servicios mensuales:			
1.PRODUCTO/SERVICIO	2.UNIDAD DE MEDIDA (unidad, docena, kg, litro, etc)	3. CANTIDAD QUE HAGO EN UNA SEMANA	4.CANTIDAD QUE HAGO POR MES (Multiplico por 4 el punto 3)
1-			
2-			
3-			
4-			
5-			

## FICHA DE TRABAJO N 21 - CALCULO LOS COSTOS DE MI EMPRENDIMIENTO

### CALCULO DE COSTOS VARIABLES:

1.PRODUCTO/ SERVICIO	2. DETALLO LO QUE USO PARA FABRICARLO/ BRINDAR EL SERVICIO (materia prima, insumos)	3. CANTIDAD QUE USO (en kg, cm, lt, etc)	4.¿CUANTO CUESTA?	5. Costo por PROD/ SERV. (Sumo las filas del punto 4)	6. CANTIDAD QUE HAGO POR MES (Copiar del Cuadro A)	7. COSTO VARIABLE MENSUAL POR PRODUCTO/SERVICIO (Multiplico punto 5 por punto 6)
1-						
2-						
3-						
4-						

### TOTAL DE COSTOS VARIABLES:

AHORA NECESITAMOS CALCULAR LOS COSTOS FIJOS, esos que se generan cada mes, aunque vendamos poco o mucho.

### FICHA DE TRABAJO N 21 - CALCULO LOS COSTOS DE MI EMPRENDIMIENTO

#### CALCULO DE COSTOS FIJOS:

GASTOS Y COSTOS	PAGO POR MES	GASTOS Y COSTOS	PAGO POR MES
Luz *		Transporte para ir a vender	
Gas *		Sueldos de ayudantes/compañeros de emprendimiento	
Agua *		Mantenimiento de maquinas o herramientas	
Alquiler (local, puesto en feria, etc)		Devolución de la cuota del crédito	
Gastos de publicidad (volantes, gacetilla, propaganda)		Costos de comida y otros gastos del tiempo en que estoy fabricando los productos o brindando los servicios	
Flete o transporte para hacer las compras		Otros	
TOTAL DE COSTOS FIJOS:			

\* Si pagamos factura bimestral, dividimos por dos y anotamos el resultado mensual. Si producimos en una casa, calculamos que porcentaje de luz, gas, etc. consumimos en el emprendimiento.

Cuánto vamos a vender y ganar en un mes?

Vamos a calcular cuanto vamos a vender, y cual será nuestra ganancia mensual. Para eso nos basaremos en los costos que calculamos hasta ahora, poniendo mucha atención también al precio de venta que fijamos para cada producto o servicio.

FICHA DE TRABAJO N 21 - CALCULO LOS COSTOS DE MI EMPRENDIMIENTO					
1. Producto/ Servicio	2. Costo variable por prod./Serv. (Copiarlo del cuadro b, punto 5)	3. ¿A que precio lo vendo? (por doc, kg, considerar la misma unidad que usaste hasta ahora)	4. Ingreso por unidad (Le Resto el punto 2 al punto 3)	5. Cantidad de productos o servicios vendidos/a vender en una semana	6. Ingreso semanal (Multiplico punto 4 por punto 5)
1-					
2-					
3-					
4-					
5-					
En una SEMANA tenemos un ingreso total de:					
Ingreso Mensual de nuestro emprendimiento (Multiplico por cuatro el punto 6):					
Pero para conocer la verdadera GANANCIA de nuestro emprendimiento, necesitamos restarle al INGRESO MENSUAL, los COSTOS FIJOS.				Menos – Total. Costos Fijos	
				GANANCIA MENSUAL	

## FICHA DE TRABAJO N 22

### ¿COMO VAMOS A DISTRIBUIR NUESTRA GANANCIA MENSUAL?

Reinvertir en el emprendimiento	\$
Comida	\$
Salud	\$
Educación	\$
Mejoras de la casa	\$
Recreación y Esparcimiento	\$
Otros	\$

### ¿CUANTAS HORAS TRABAJAMOS EN UN MES? ¿CUANTO GANAMOS POR HORA DE TRABAJO EN MI EMPRENDIMIENTO?

Ganancia Mensual	Total de horas que trabajamos por mes *	Valor de mi hora de trabajo
<input type="text"/>	Dividida <input type="text"/>	= <input type="text"/>

\* Si alguien nos ayuda en el emprendimiento sin cobrar nada, sumamos la cantidad de horas que trabaja a las que trabajamos todos, para conocer el valor real de mi hora de trabajo.



## EVALUACION Y CIERRE

### ● Trabajo Individual: Sueños y Logros.

- ¿Qué sueños quiero realizar en mi vida personal y familiar a partir de mi emprendimiento?
- ¿Qué logros me propongo?
  - De aquí a 6 meses:
  - De aquí a 1 año:
  - De aquí a cinco años:

FUNDACION  
**CREAR**



Calle 64 # 549 / CP: B1904AMU / La Plata / Bs. As. / Argentina / Tels.Fax: +54 221 4220637 / 4830972

 Crear desde la Educación Popular  Fundación Crear  Fundación Crear

[www.crearnet.org.ar](http://www.crearnet.org.ar)