

Con el apoyo de:



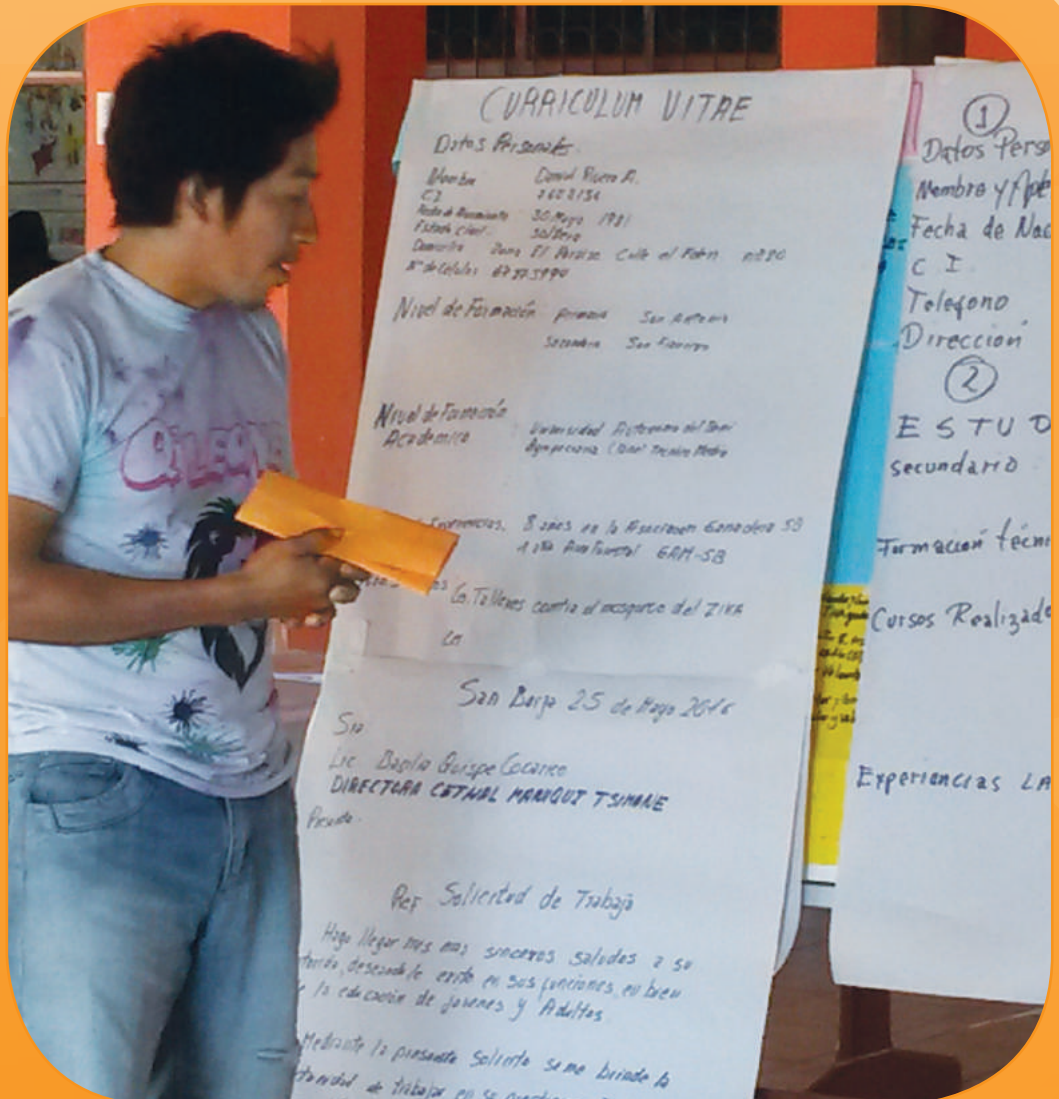
Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Cooperación Suiza en Bolivia

Formación técnica profesional



Manual de actividades PROYECTOS OCUPACIONALES



Manual de actividades

PROYECTOS OCUPACIONALES



El Manual de Proyecto Ocupacional, es una adaptación del manual de La Caja de Herramientas para el diseño de proyectos ocupacionales, versión para el Proyecto Formación técnica profesional de la Comisión Episcopal de Educación

Proyecto Formación técnica profesional
2016– La Paz – Bolivia

Proyecto Formación Técnica Profesional

Av. Mariscal Santa Cruz N°2150
Edificio Esperanza piso 10 Of. 5
Telf. (591 – 2) 2358400
Fax (591 – 2) 2312868
www.formaciontecnicabolivia.org

COMISIÓN EPISCOPAL DE EDUCACIÓN:

DIRECCIÓN CEE – Formación técnica profesional
Limbart Ayarde Velasco

COORDINACIÓN CEE – Formación técnica profesional
David Simón Coaquira Siñani

Autores:

Iván Unzueta Lafuente
Nelson Bricher Gutierrez
Mirna Estrada Contreras
Patricia Espinoza Blanco

Revisión:

Patricia Espinoza Blanco
Iván Unzueta Lafuente
Jaime Tapia
Valeria Rivera

Fotografías:

Proyecto Formación técnica profesional de la CEE,
Iván Unzueta y Patricia Espinoza.

Se autoriza la reproducción total o parcial de este documento,
siempre y cuando se cite la fuente.

Impreso en La Paz – Bolivia

Índice

Bienvenida y consideraciones para la facilitación de los talleres.....	5
Actividad 1	
MIS RAÍCES.....	7
Actividad 2	
MI SITUACIÓN ACTUAL.....	11
Actividad 3	
VALORES Y OCUPACIONES.....	13
Actividad 4	
VISIÓN Y MISIÓN.....	15
Actividad 5	
MI PROYECTO DE VIDA.....	19
Actividad 6	
MIS NECESIDADES Y META OCUPACIONAL.....	23
Actividad 7	
MI TRAYECTORIA LABORAL.....	27
Actividad 8	
MIS CAPACIDADES, HABILIDADES Y ACTITUDES.....	31
Actividad 9	
ESTRATEGIAS PARA CONSEGUIR EMPLEO.....	37
Actividad 10	
COMO MANTENER UN EMPLEO.....	43
Actividad 11	
DESARROLLANDO MIS CAPACIDADES PARA MÍ PROYECTO LABORAL.....	47
Actividad 12	
RELACIONANDO MIS CAPACIDADES CON LA META OCUPACIONAL.....	55
Actividad 13	
ELABORACIÓN DE MI CURRICULUM VITAE Y CARTAS DE PRESENTACIÓN.....	61
Actividad 14	
PREPARÁNDOME PARA MI ENTREVISTA.....	69

Actividad 15

CONOCIENDO MIS DERECHOS LABORALES 73

Actividad 16

MI PLAN DE ACCIÓN DE MI PROYECTO OCUPACIONAL 85

Bienvenida y consideraciones para la facilitación de los talleres

Al tener la presente guía en sus manos le invitamos a apoyar a los participantes en el desarrollo de habilidades y conocimientos para la elaboración de planes de acción conjunto, de tal manera que ellos puedan encontrar consejos prácticos y viables sobre cómo llevar adelante un plan de acción ocupacional.

Para tener éxito en el uso de esta guía hemos ido tomando algunas sugerencias muy útiles en el trabajo con las personas y que compartimos con usted a continuación.

Desarrollar en los participantes el sentido positivo de sí mismos: Hemos encontrado que los participantes son generalmente tímidos al comienzo de una actividad de grupo, sin que ello signifique que no tienen ganas de aprender algo nuevo y de relacionarse con otros participantes.

En general, ellos buscan el reconocimiento y la retroalimentación de los facilitadores del grupo. Para ello existen muchas maneras de apoyar a los participantes que van desde el contacto visual, el uso de los nombres de los participantes, agradecer por compartir sus ideas y respuestas. Es importante que no “juzguen como malas” las acciones ó respuestas de los participantes. Por el contrario, invite a los participantes a realizar tareas o actividades motivadoras y que suponga un reto para ellos, como una manera de invitarles a probar cosas nuevas. Evite reírse de sus respuestas o interrumpir cuando están compartiendo sus ideas.

Crear el espacio para el intercambio: Los participantes quieren escuchar a los demás y compartir sus experiencias e ideas. Para que esto sea posible prepare el ambiente de manera amigable. La forma circular puede ser la más adecuada por las ventajas que nos ofrece en el uso del espacio y la energía que ayuda a crear en el mismo, si es necesario también puede invitar a sentarse en el suelo a los participantes, incluido el facilitador para crear un solo nivel de atención. El facilitador también puede apoyarse en la respuesta de uno de los participantes para invitar a los demás a compartir sus ideas; esto puede ser posible utilizando la pregunta ¿alguien más tiene otra idea?, permitiendo con ello generar una lluvia de ideas donde se expresan y ayudan unos a otros.

Crear un espacio seguro para el diálogo: Para que sea posible un intercambio de ideas y experiencias por parte de los participantes es necesario propiciar un espacio abierto a ello, motivando en los participantes el respeto a todas las opiniones, destacando la validez de cada una de ellas.

Manejo de diferentes destrezas y habilidades: Es importante saber que usted encontrará diferentes niveles de formación y atención en los participantes tanto a nivel de escritura, lectura, comprensión de los temas, para ello es importante que usted pueda identificar los mismos y dedicar mayor apoyo a los participantes que lo requieran, sin descuidar a los demás miembros del grupo. Es decir, será importante que pueda equilibrar el nivel de abordaje en el taller.

MIS RAÍCES

RESUMEN

Durante esta actividad los y las participantes deberán recordar y reconocer sus orígenes, historia y sueños, así a partir de todo esto podrán plantearse metas para el futuro y pasos concretos para llevar adelante y cumplir lo propuesto.

En esta actividad los y las participantes identificarán a los miembros de su familia, su ocupación y procedencia, para relacionar esta información con algún emprendimiento familiar u ocupación, reconocerán sus orígenes.

TIEMPO:

45 minutos.

MATERIALES:

Marcadores
Papelógrafos
Bolígrafos.

PROCEDIMIENTO

1. Ubique en un lugar del aula una mesa con los diferentes materiales que posiblemente vayan a utilizar: marcadores, hojas de colores, lápices de colores, cinta maskín, papel bond.
2. Pida que cada participante se ubique en un lugar cómodo del aula, que guarde cualquier elemento que lo distraiga y se concentre en las siguientes actividades.
3. Entregue a cada participante una hoja bond. Recuerde que el trabajo es individual y que pueden utilizar los materiales de la mesa.
4. Indique que en las hojas bond deben realizar el dibujo de un árbol y escribir lo siguiente:
 - En las raíces los nombre de personas importantes en su vida (que admira, que más han influido en su vida y/o que más quiere).
 - En el tronco el nombre del mismo participante.
 - En las ramas las cosas por las que admira o quiere a esas personas.
5. Dé un tiempo para que cada persona realice el trabajo y esté atento o atenta por si hay preguntas.

6. Organice grupos de cuatro personas para que compartan y expliquen su dibujo. Las personas del grupo deberán escuchar atentamente y luego hacer preguntas si desean a la persona que explicó su árbol.
7. En plenaria realice las siguientes preguntas:
 - ¿Cómo se sintieron al realizar el dibujo?
 - ¿Qué significan las diferentes partes del árbol?
 - ¿Fue difícil identificar a las personas y lo que admiran de ellas?
 - ¿Qué pensaban al observar otros árboles?
8. Recoja las respuestas del grupo y reflexione sobre la importancia de identificar a estas personas en nuestra vida y lo que más admiramos de ellas, en qué medida estas personas influyen en nuestras vidas.
9. Mencione el valor que tienen todas las personas aunque sean diferentes y que las tomamos como ejemplo a seguir en la vida por diferentes razones: valores personales, logros en el estudio, éxitos en el ámbito laboral, etc.

RESULTADOS:

Las y los participantes recuerdan a sus familiares más significativos, la tradición laboral y la influencia que esas personas han tenido en su vida.

ESQUEMA DEL ÁRBOL

En las ramas los valores que tiene las personas que más quiere o admira.



En el tronco el nombre del participante

En las raíces nombres de personas que más quiere o admira.

MI SITUACIÓN ACTUAL

RESUMEN

Para llegar a elaborar un proyecto de vida, se debe tener claro cuál es el punto de partida, cuál es la situación actual de la persona, reconocer la historia de vida que tiene para valorar las experiencias e intereses.

TIEMPO:

45 minutos.

MATERIALES:

Papelógrafos
Marcadores
Cinta maskín
Hojas de colores
Material de reciclaje (piedras, hojas, tronquitos, etc.)
Tizas de colores

PROCEDIMIENTO

RÍO DE LA VIDA

1. Para comenzar la actividad indique que el trabajo es completamente individual.
2. Explique con un dibujo a qué se refiere con Río de la vida, cada participante debe graficar su vida en un río, indicando los momentos más importantes, los éxitos y fracasos que ha tenido hasta ahora.
3. Entregue a cada participante un stock de materiales y pida que elijan un lugar en el campo para ubicar su Río de la vida.
4. Inicie la actividad y vaya animando a los y las participantes para que avancen en el gráfico, que no se queden en un solo recuerdo.
5. Subdivida a los y las participantes en grupos pequeños de tres a cinco personas, cada sub grupo irá a visitar a los ríos de los y las integrantes para la presentación-explicación del Río de Vida de cada uno/a.
6. Una vez que todos los sub grupos hayan presentado sus ríos, realice un breve resumen de los temas más resaltantes. Cierre la actividad reflexionando sobre la importancia de reconocer los hechos más importantes en la vida de cada uno/a como un punto de partida y/o aprendizaje.

RESULTADOS:

Las y los participantes identifican los momentos más importantes de su vida, las influencias que han tenido como punto de partida para plantear sus metas.

VALORES Y OCUPACIONES

RESUMEN

En esta actividad se analizarán diferentes oficios o profesiones que surgirán a través del análisis de valores personales. Se ve conveniente reflexionar sobre estos valores para dar paso a una visión futura de los y las participantes, que puedan analizar las ocupaciones o profesiones de acuerdo a sus valores personales, de esta manera podrán sentir agrado al realizarlos.

TIEMPO:

30 minutos.

MATERIALES:

Hojas de trabajo con frases
Bolígrafos
Papel bond

PROCEDIMIENTO

SELECCIÓN DE VALORES Y OFICIOS

1. Inicialmente explique que la actividad es individual y que el criterio de cada uno es muy importante.
2. Entregue a cada participante una hoja de valores, pida que lean atentamente cada frase y que elijan tres, las que les parecen más importantes, encerrándolas en círculos.
3. Para continuar pida que en la parte posterior de la hoja escriban dos ocupaciones o profesiones relacionadas con cada frase de valor (en total deberán anotar seis ocupaciones o profesiones).
4. Pida que cada uno comparta una de las frases que eligió y con qué ocupación o profesión la relacionó, que explique el porqué. Pregunte si alguien está de acuerdo o en desacuerdo.
5. Realice una reflexión final recogiendo las intervenciones de los y las participantes, haciendo énfasis en que la ocupación o profesión que cada uno/a elija deberá de estar en función de sus valores personales para que pueda sentirse realizado al momento de practicarlo.

Resultados

Los y las participantes reflexionan sobre sus valores personales referente a diferentes ocupaciones.

Los y las participantes analizan que tan importante es que su ocupación o profesión este de acuerdo a sus valores personales.

Se evidencia la importancia de que cada ocupación debe ser guiada por valores, para que exista agrado al realizarla.

HOJA DE TRABAJO 1

Valores y ocupaciones

A continuación hay algunas cosas que la gente puede valorar y considerar en la selección de un trabajo. Encierre dentro de un círculo tres valores que para usted serían de mayor importancia en la selección de un empleo, y tache aquellos valores que no le serían importantes en absoluto.

Ayudar a otra gente	Tener seguridad en el trabajo
Ser creativo o artístico	Trabajar cuando yo quiero
Tener una rutina diaria	Hacer algo que contribuye a la que no cambia belleza del mundo
Ganar mucho dinero	Trabajar fuera de una oficina
Ser famoso	Encontrar aventuras
Trabajar siempre con gente	Aprender cosas nuevas
Influenciar a otra gente	Ser conocido/a como una persona pensante, "un intelectual"
Trabajar con alguien que admiro	Trabajar solo(a)
Trabajar para mejorar la sociedad	Trabajar con mis manos
Trabajar con una organización respetada	

VISIÓN Y MISIÓN

RESUMEN

Se realiza una actividad para provocar de manera vivencial en los y las participantes, el planteamiento de sus metas y sueños en cuanto a su futuro.

Así cada participante visualiza cómo quiere ser, dónde quiere estar y qué quiere tener en el futuro, no solo como una visión sino como una meta para la que debe trabajar.

TIEMPO:

40 minutos.

MATERIALES:

Papelógrafos
Marcadores
Cinta maskín
Hojas de colores

PROCEDIMIENTO

1. Pregunte a los y las participantes qué personajes exitosos e importantes conocen; por qué y cómo llegaron a ser famosos.
2. Anote los nombres y las características que ellos y ellas vayan mencionando.
3. Pida que cada participante se imagine cómo le gustaría que sea su vida dentro de cinco años.
4. Los y las participantes deben realizar responder a las preguntas de la Hoja de trabajo, cómo quisieran ser dentro de cinco años, cuáles son sus sueños, qué quisieran tener y dónde quisieran estar, qué les gustaría que digan de ellos o ellas.
5. Dé un tiempo de 20 minutos para que respondan.
6. Luego pregunté:
 - ¿Cómo se sintieron al pensar en su vida futura?

RESULTADOS

Los y las participantes identifican cuáles son sus sueños, qué quieren ser, qué quieren tener y dónde quieren estar en 5 años.

Los y las participantes reflexionan sobre las metas que quieren establecer para lograr su felicidad.

Reconocen sus habilidades y las cosas que les agrada hacer para tener una visión futura de su persona.

MISIÓN

Piensa en su propósito actual.

Según Stephen Covey, nosotros no creamos nuestra misión personal, la descubrimos al meditar sobre las *cosas importantes para nosotros*.

Una forma de **definir la misión** es, a partir de los valores que se identificaron previamente, y al estudiar los diferentes **roles que desempeñamos en nuestra vida** (ejecutivo, empresario, líder, padre, hijo, etc.), **meditar** un rato sobre nuestros **dones**, las **cosas que hacemos bien**, cuales son las **cosas que nos apasionan** y nos llenan, las que verdaderamente nos hacen **felices**.

El enunciado de nuestra **misión, se debe revisar día a día, estudiar, cambiar y agregar cosas que vayamos descubriendo** poco a poco.

Se puede decir que nada ocurre, hasta que existe una visión. Pero también podemos decir que una **visión sin misión, sin vocación, es solo una buena idea**.

MISIÓN PERSONAL

Puedes realizar un dibujo libre sobre tu misión

VISIÓN

¿Qué deseo lograr?

Visualícese en dos años:

Si usted pudiera ser la persona que desea:

- ¿Cuáles serían sus **cualidades**?
- ¿Qué **bienes materiales** le gustaría poseer?
- ¿Cuál es su **entorno ideal** para vivir?
- ¿Cuáles son sus **deseos respecto a su salud**, su estado físico, y todo lo que tiene que ver con su cuerpo?
- ¿Qué tipo de **relaciones** le gustaría tener con sus amigos, familiares y otros?
- ¿Cuál sería su **situación profesional ideal**?
- ¿Qué **repercusiones** quisiera lograr con sus **esfuerzos**?
- ¿Qué le gustaría **aprender**?
- ¿A dónde le gustaría **viajar**?
- ¿Cuál es su **visión para la** comunidad o **sociedad donde vive**?
- ¿Qué otras cosas quisiera **crear en cualquier otra esfera de su vida**?

HOJA DE TRABAJO 2

Si en dos años, después de obtener sus anhelos mas deseados y **una prestigiosa revista publicará un artículo sobre usted**, ¿Cómo lo describiría, que resaltaría acerca de usted, por qué le gustaría ser recordado?

VISIÓN PERSONAL

MI PROYECTO DE VIDA

RESUMEN

En esta actividad las y los participantes concretan cuáles son las metas que quieren lograr, para qué y cómo lo harán.

TIEMPO:

45 minutos.

MATERIALES

Papelógrafos

Marcadores

Cinta maskín

Hojas de colores

Material de reciclaje (piedras, hojas, tronquitos, etc.)

Tizas de colores

PROCEDIMIENTO

CONTINUACIÓN RÍO DE LA VIDA

Primera parte

1. En esta actividad completaremos en Río de la vida, se hace una reflexión indicando que es importante reconocer dónde estamos ahora y qué queremos para el futuro.
2. Recordamos que hay metas a corto (tres a 11 meses), mediano (uno a tres años) y largo plazo (cuatro a 10 años).
3. Cada participante debe identificar sus metas y ubicarlas en el Río de su vida, señalando los tiempos que necesita para cumplirlas.

Segunda parte

1. También deben identificar cuáles son los pasos a seguir para lograra cada meta establecida llenando la Hoja de trabajo "Mi proyecto de vida".
2. Para concreter su proyecto de vida deben llenar la hoja de trabajo "Mi proyecto de vida para 10 años".

RESULTADOS

Los y las participantes se proponen metas a corto, mediano y largo plazo.

HOJA DE TRABAJO 3

MI PROYECTO DE VIDA PARA 10 AÑOS

¿Qué quiero lograr?	¿Para qué lo quiero lograr?	¿Cómo lo lograré?
1.	1.	1.
2.	2.	2.
3.	3.	3.

LECTURA COMPLEMENTARIA

Al tener un proyecto de vida se persigue lo siguiente:

- Lograr independencia y autonomía total como individuo
- Tener ideas propias de lo que se quiere en la vida
- Conocerse a sí mismo
- Jerarquizar necesidades y establecer prioridades en su vida
- Conocer tus propias habilidades y desarrollar otras
- Forjar la Voluntad y hacer lo que tú decides
- Lograr un equilibrio entre la vida familiar, personal, laboral y social
- Adquisición de una posición socioeconómica estable
- Renovación constante y logro de nuevos objetivos. Mantener un espíritu de superación
- Alcanzar la felicidad

Las áreas que habrán de atenderse son:

- Área afectiva: Manera en que deseamos satisfacer nuestras necesidades de afecto y pertenencia, nuestras relaciones sociales y personales. Tiene que ver con dar y recibir amor, tener familia y una pareja.
- Área profesional: Planeación de la carrera o actividad laboral donde deseamos desarrollarnos en un futuro, aquí figuran objetivos como tener una ocupación, tener una carrera profesional, una ocupación y desarrollar ciertas habilidades en el trabajo, recibir capacitación y adiestramiento, obtener un estatus como trabajador, tener un negocio propio o ser gerente de una empresa.
- Área social: Se refiere a la forma en que nos relacionamos y proyectamos con los demás, tiene que ver con los amigos, la aprobación social y con hacer nuevas amistades.
- Área espiritual: Comprende la forma en que proyectamos nuestra vida interior, valores, ideales, creencias religiosas y la forma en que manifestamos nuestra religiosidad.
- Área material: Son los bienes materiales y físicos que deseamos lograr en un futuro, los cuales pueden ser uno de los motivos por los cuales trabajamos y nos esforzamos, tales como, una casa, automóvil, ropa, calzado, viajes, diversiones, dinero, etc.
- Área física: Se refiere a lo que queremos lograr con nuestro bienestar físico y personal, como lo es la salud y hacer ejercicio.

Tomado de <http://www.monografias.com/trabajos35/proyecto-de-vida/proyecto-de-vida.shtml>

MIS NECESIDADES Y META OCUPACIONAL

RESUMEN:

Se propone una dinámica de traslado de una naranja, con el objetivo de lograr una meta para alimentar a un niño que se encuentra con hambre y se aprovecha para analizar la importancia de plantearse metas ocupacionales.

Finalmente se presenta una tabla para que los participantes puedan definir y pensar para qué quieren ganar dinero, relacionando con su meta ocupacional.

TIEMPO:

45 minutos.

MATERIALES

Papelógrafos

Marcadores

Maskín

Plataformas de cartón, cartulina ó papelógrafos de 35 x35 cm. Cada una.

PROCEDIMIENTO

Primera parte: La carrera de las plataformas

1. Divida al grupo en dos subgrupos, trate que tengan el mismo número de participantes para que el juego este en igualdad de condiciones. Cada grupo deberá ponerse en fila india frente a frente.
2. Mencione a los dos grupos que frente de ellos se encuentra un joven a punto de desfallecer por falta de alimento, por tanto el grupo tiene que alimentar a esa persona.
3. Para alimentar a esa persona deberán llevar el alimento en cadena con ayuda de sus cuellos, ya que todos los participantes no tienen manos.
4. Los participantes no podrán hacer uso de las manos en ninguna circunstancia. Si así lo hicieran deberán volver a trasladar el alimento desde el principio.
5. Si se cae el alimento en el intento, de igual forma deberán iniciar el recorrido desde el inicio, la idea es trasladar el alimento sin hacer caer.

6. El primer grupo que logre su cometido, será el ganador del juego.
7. Una vez terminada la actividad exitosamente, agradezca a los participantes y pídeles que se sienten en sus lugares para analizar la situación a partir de las siguientes preguntas.
 - a. ¿Cómo se sintieron?
 - b. ¿Qué estrategia tuvieron para avanzar más rápido con el alimento?
 - c. ¿Cómo se organizaron?
 - d. ¿Será importante planificar nuestras acciones?, ¿Por qué?
 - e. ¿Por qué razones hicieron caer el alimento?
 - f. ¿Ustedes creen que llegar a un objetivo o meta en la vida es fácil?
 - g. ¿Qué debemos hacer para llegar bien a nuestras metas?
 - h. ¿Cuál era la necesidad de alcanzar su meta?
8. Tome nota de las respuestas y resalte la importancia de planear siempre las acciones que realizamos con anticipación de modo que podamos construir nuestros proyectos de vida adecuadamente y minimizar los riesgos y contratiempos que se presentan en la vida y tener mayor oportunidad de éxito.
9. Resalte, así como todos podemos construir nuestro proyecto de vida, también podemos dedicarnos a construir nuestra META "ocupacional", para ello es importante trazarse metas claras y concretas.
10. Mencione que hacer *UNA META ocupacional no es simplemente el orden de cómo lo hacemos, sino es un análisis de la situación que queremos lograr, los recursos con los que contamos y las acciones que necesitamos realizar.*
11. En ese sentido presente la siguiente plantilla para que cada uno de los participantes puedan llenarlo, con ayuda del facilitador.
12. Se sugiere tener dibujado previamente y llenarlo tomando un ejemplo con el caso de uno de los participantes.

RESULTADOS:

Los participantes reconocen la importancia de formular metas ocupacionales coherentes y posibles de llevar adelante.

Formulan y reflexionan sobre la viabilidad de sus metas y en qué tiempo lo podrían desarrollar.

LECTURAS COMPLEMENTARIAS

Las metas del proyecto ocupacional se dirigen a ayudar a los individuos a lograr una actitud positiva hacia sus capacidades y modificar gradualmente su habilidad disminuida con vistas a una mayor independencia en sus actividades.

Ayudamos a que una persona mantenga una vida lo más normal e independientemente posible a pesar de sus limitaciones y valorando el potencial que cada uno tiene para el logro de nuevas destrezas.

Las metas son sueños con fecha de vencimiento, las personas que poseen metas tienen éxito porque saben dónde van. La motivación y las metas son una poderosa combinación, por lo tanto existe una buena razón por la cual juntos no solamente son la mayor fuente de poder humano, sino que son la semilla para todo éxito. Cuando combinamos la motivación con nuestras metas, no hay casi nada que nos pueda detener. Todos los logros, ya sean grandes o pequeñas, son metas que parecen antorchas y el combustible que las mantiene encendidas es la motivación.

HOJA DE TRABAJO 4

MIS NECESIDADES Y META OCUPACIONAL

¿PARA QUE NECESITO TRABAJAR?

¿CUAL ES TU META OCUPACIONAL?, ¿POR QUÉ?

MI TRAYECTORIA LABORAL

RESUMEN:

Durante el paso del tiempo se van desarrollando diferentes actividades, algunas con remuneración y otra no, pero cada una de estas actividades deja experiencias, aprendizajes en el camino. A través de la actividad “línea del tiempo”, se pretende hacer un recuento de la trayectoria laboral con la que los participantes cuentan, pues forma parte de su hoja de vida, su proyecto de vida y permitirá proyectar acciones referidas a nuevos retos a nivel laboral.

TIEMPO:

45 minutos.

MATERIALES:

Hojas de color tamaño carta

Marcadores

Papelógrafos

Bolígrafos.

PROCEDIMIENTO

1. Se inicia la actividad mencionando a los participantes que esta será una actividad de recordar cada una de sus experiencias laborales, no importa si tiene muchas o pocas pero la idea es que recuerden sus experiencias, a través de la siguiente pregunta:

“Qué trabajos he desarrollado a lo largo de mi vida, remunerados o no remunerados”

Para ayudar a ordenar las ideas proporcione una de estas fichas a cada participante:

Mi trayectoria laboral				
Año	Dónde trabajé	Qué hacía	Qué aprendí	Que enseñé

En caso que existan muchas experiencias se pide que recuerden por lo menos cinco que consideren las que más les marcó.

Se entrega la tabla denominada “mi trayectoria laboral” y se pide a los participantes que llenen de manera individual, reflexionando sobre cada uno de los criterios planteados. El facilitador deberá acompañar en el llenado de la tabla y pedirá que se socialicen lo trabajos realizados. Después se hace la presentación de cada participante.

Lo importante en esta actividad es destacar cuál es la experiencia laboral que recuerdan y qué hace que la recuerden como un proceso de enseñanza-aprendizaje.

Al finalizar las presentaciones se reflexionará sobre la importancia de contar con un pequeño banco de experiencias, porque nos permite;

- Aprender de otras experiencias.
- Enseñar nuestras prácticas.
- Relacionarme permanentemente con la gente.
- Aprender de nosotros mismos a partir de nuestras experiencias (actitudes – cualidades).

Añadir más reflexiones que surjan del grupo.

RESULTADO:

Los participantes realizan un recuento de sus experiencias laborales, identificando posibilidades de vincular retos labores a experiencias que le permitieron aprendizajes para encarar nuevos caminos. También se reflexionará sobre la importancia que tienen las experiencias y aprendizajes para posteriores desafíos a nivel de trabajo.

LECTURAS COMPLEMENTARIAS:

Trayectoria Laboral

La trayectoria, por otra parte, es el curso que sigue el comportamiento de una persona, un grupo o una institución a lo largo del tiempo. Suele hablarse de trayectoria profesional para nombrar a los distintos trabajos que alguien realiza en su vida.

Por lo común, y conforme discurre su vida laboral, una persona va alcanzando hitos profesionales que le proporcionan seguridad, mejoran la propia estima y su competencia ante los ojos de los demás. Simultáneamente, la apreciación que se tiene de la formación técnica o académica recibida se hace más estable con el tiempo, hasta el punto de que es la propia experiencia la que llega a ocupar el puesto. Esto es lo que determina que en el currículo, la experiencia profesional figure siempre en primer lugar.

MIS CAPACIDADES, HABILIDADES Y ACTITUDES

RESUMEN

Muchas veces no tomamos en cuenta los espacios donde nos desenvolvemos comúnmente como el trabajo, el hogar, los espacios de encuentro y otros espacios no formales como espacios donde también adquirimos diferentes habilidades, conocimientos y hasta destrezas. Por ello es común que cuando se realiza una mirada interna para determinar nuestras fortalezas no detectemos aspectos como el saber dibujar, saber cantar, tocar algún instrumento, saber de construcción, saber de computación, etc. Por esta razón, se resume las habilidades a aspectos más formales y académicos. Mediante la siguiente actividad motivaremos a los participantes a explorar los espacios donde participan comúnmente y a partir de ello analizar que habilidades y conocimientos han ido desarrollando en esos espacios.

TIEMPO:

45 minutos.

MATERIALES:

Papelgrafos

Marcadores

Maskín

Tarjeta de retos

PROCEDIMIENTO

1. Se forma grupos de por lo menos cinco personas y se le pide que coloquen un nombre a su equipo.
2. Se forman los grupos a la misma distancia de donde está el facilitador, quien es el señor "OPORTUNIDAD".
3. Se explica al grupo que el señor "OPORTUNIDAD" necesita tener un grupo a quien le dará un contrato millonario, y que esta aquí para realizar las pruebas a los grupos finalistas.
4. Entonces para cada reto que el señor OPORTUNIDAD pida, bastará con que uno del grupo lo cumpla para ganar los puntos.
5. Vaya diciendo todos los retos y calificando de la siguiente manera al primer grupo que presenta y es correcto se le dará tres puntos, al segundo dos puntos y al tercer grupo uno.

6. Una vez concluido el ejercicio pregunte a los grupos:
 - a. ¿Qué paso en el juego?
 - b. ¿Todos tenían las mismas habilidades ó destrezas?
 - c. ¿Será importante reconocer y valorar las habilidades, conocimientos y destrezas adquiridos?
¿Porqué?
 - d. ¿Será que cada espacio donde estamos y participamos nos puede ayudar a desarrollar diversas habilidades, conocimientos y destrezas? ¿Cómo se da eso?
 - e. ¿Reconocer mis conocimientos, habilidades y destrezas me puede permitir aprovechar mejor las oportunidades?
7. A partir de sus respuestas reflexione sobre la importancia de valorar los espacios de trabajo, estudio y de participación, ya que ello nos permite desarrollar diversas habilidades, conocimientos y destrezas. El hecho de reconocer y valorar esto nos da mayor valor al momento de ingresar al campo laboral.
8. Entregue a cada grupo la tabla denominada “Valorando mis habilidades, destrezas y conocimientos” y vaya guiando el llenado de la misma.
9. Comparta algunos de los trabajos realizados y reflexione sobre la importancia de tener siempre presente que constantemente vamos mejorando nuestras habilidades o adquiriendo nuevas y esto nos da mayor competitividad al ingresar al mercado laboral.

LECTURAS COMPLEMENTARIAS

EL DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS

¿Que entendemos por habilidades y conocimientos?

Todos los seres humanos somos diferentes y únicos, y por tanto, nuestros gustos, conocimientos y habilidades son también distintos. Tenemos aptitudes para ciertas actividades, para otra no tenemos tanto, algunas nos parecen entretenidas y otras, aburridas.

La habilidad es el grado de competencia de un sujeto frente a un objetivo determinado, es decir, la capacidad que tenemos para realizar una tarea.

El saber para qué uno es “bueno” o qué cosas son las que uno hace bien, requiere, al igual que la identificación de sus intereses, un proceso de autoconocimiento. Existen aptitudes que son innatas y otras que podemos ir desarrollando en la medida que nos lo propongamos.

Las habilidades y conocimientos nos dan aptitudes que son herramientas a las que uno recurre en distintas situaciones, ya que confiamos en nuestro desempeño. Es importante no confundir las aptitudes o habilidades con los intereses, ya que muchas veces creemos que obtener buenos resultados en ciertas actividades significa que tenemos interés en ellas, y no siempre es así. Aun cuando el ser humano tiende a inclinarse hacia aquello que hace bien, es decir, aquello para lo que se siente competente, esto no siempre coincide con lo que despierta su mayor interés.

¿Cómo desarrollar las habilidades y conocimientos personales?

Las habilidades y conocimientos los vamos desarrollando a lo largo de nuestra vida y en los distintos espacios donde interactuando y participando, ya que cada uno de ellos aporta con experiencias y situaciones particulares ricas en experiencia. El ser humano, a medida que crece física y psico-socialmente, adquiere numerosas y variadas habilidades y conocimientos para enfrentar y superar situaciones rutinarias y extraordinarias en la vida; a continuación mencionamos algunas de esas habilidades:

- Autoconocimiento.
- Desarrollo de la creatividad.
- Capacidad de comunicación.
- Manejo de las emociones.
- Manejo de las tensiones.
- Establecimiento de relaciones interpersonales.
- Resolución de problemas.
- Tomar decisiones.

FICHAS PARA RETOS DEL SEÑOR OPORTUNIDAD

**UNA PERSONA QUE
BAILE UNA DANZA
TÍPICA DE ALGUN LUGAR
DEL PAÍS**

**NECESITO UNA TARJETA
DE CUMPLEAÑOS**

**UNA PERSONA QUE
HAGA 15 FLEXIONES**

**UN MAPA DE BOLIVIA
DIBUJADO**

UN MUY BUEN CHISTE

**LA SOLUCION AL
SIGUIENTE EJERCICIO
 $25+25-25*25/25$**

**ALGUNA FIGURA DE
ORIGAMI**

UN TRABALENGUAS

**10 PAÍSES DEL
CONTINENTE
AMERICANO**

ESTRATEGIAS PARA CONSEGUIR EMPLEO

RESUMEN:

Los participantes se introducen a un juego donde de manera creativa deben encontrar a sus parejas lo más antes posible, para ello deberán buscar estrategias y formas para conseguirlo.

A partir del juego se reflexiona sobre las diferentes estrategias que se pueden imaginar para conseguir empleo.

Una vez enlistadas las posibles posibilidades de conseguir empleo, se relaciona cada una de ellas con su proyecto ocupacional haciendo uso de una tabla didáctica.

TIEMPO:

30 minutos.

MATERIALES

Paleógrafos

Marcadores

Tarjetas de colmos

2 bolsas

PROCEDIMIENTO

10. Mencione a los participantes que realizaremos un juego que requiere mucha energía y buena actitud y se dará una penitencia a los dos últimos.
11. Organice dos grandes grupos y designe un color a cada uno de ellos, por ejemplo, blanco y amarillo.
12. Previamente escriba los colmos por pares: la primera parte del colmo, en este caso las preguntas en tarjetas blancas, y la segunda parte, las respuestas en tarjetas amarillas.
13. Coloque las tarjetas de color blanco en una bolsa y las amarillas en otra.
14. Indique a los participantes que cada uno de ellos deberá sacar una tarjeta del color que le corresponde y leerlo sin decir a nadie su contenido.
15. Indique a todos los participantes que nos encontramos en la fiesta de los colmos y como buenos in-

vitados, todos tenemos que bailar y encontrar a nuestras parejas. Para ello tenemos que encontrar las respuestas a nuestros colmos o sus respectivas preguntas, una vez que creen encontrarlo deben ponerse a bailar con su pareja hasta que termine la fiesta.

16. Pida a los participantes que cada uno piense unos minutos sobre una estrategia o varias para encontrar a sus parejas, se admite todo tipo de posibilidades, desde gritar, hasta ponerse un letrero grande, la idea es encontrar a su pareja lo más rápido posible.
17. Si alguien no encuentra su pareja, puede interrumpir el baile de otra pareja para cerciorarse si no hay algún error y si es necesario recuperar sus derechos.
18. Intencionalmente repita un par de preguntas duplicadas para generar una discusión entre ellos y definan entre ellos quien se queda con la pareja. En ese caso el participante en disputa puede definir con quien quedarse.
19. Ponga una buena músicaailable e invite a los participantes a bailar y buscar sus parejas, para ello tienen tres minutos, el tiempo que dura una canción.
20. Terminado la canción, pare el ejercicio y pida que todos tomen asiento para reflexionar sobre lo ocurrido, a partir de las siguientes preguntas, las cuales deben ser anotadas en un papelógrafo.
 - a. ¿Cómo se sintieron?
 - b. ¿Les gustó su pareja?
 - c. ¿Será fácil encontrar un trabajo que nos guste? , ¿Porqué?
 - d. Así como no hay trabajo, a veces uno tiene que conformarse con el trabajo que encuentra.
 - e. ¿Por qué se quedaron algunos sin pareja? ,
 - f. ¿Será que eso también sucede cuando buscar trabajo? .
 - g. ¿Cuáles fueron sus estrategias para encontrar a su pareja?
 - h. Así como utilizaron estrategias para encontrar parejas, seguramente tendremos que hacerlo para encontrar trabajo, ¿Cuáles creen que pueden ser esas estrategias para buscar trabajo? ,
21. Anote todas las e ideas que se generen entre los participantes y complemente con algunos de su repertorio, por ejemplo:
 - **Avisos** en el periódico y la radio en periódicos
 - **Comunicar a los amigos y parientes**, para ello se debe considerar los siguientes aspectos:
 - El tipo de empleo que buscas.
 - Qué sabes hacer, qué habilidades tienes.
 - Tu experiencia en este tipo de tarea.
 - Dónde te pueden ubicar.

- **Buscar en instituciones.** Acudir a las prefecturas, municipios, direcciones de trabajo y a los institutos de capacitación y formación profesional. Para ellos debe realizar lo siguiente:
 - Dejar tus datos en el instituto donde has estudiado.
 - Elaborar carteles o anuncios que puedes pegar en tiendas o instituciones.
 - Entregar información personal a los empleadores.

22. Para terminar, entregue a los participantes la tabla sobre sus estrategias para conseguir empleo.

Resultados:

Los participantes identifican estrategias para conseguir empleo en relación a sus metas ocupacionales. Además, reconocen las posibilidades que tienes de conseguir empleo en relación a sus habilidades y destrezas.

LECTURAS COMPLEMENTARIAS:

Aún cuando las habilidades para conseguir trabajo son vitales para el desarrollo personal y profesional de las personas, esta tarea suele delegarse a la intuición y a prácticas con muy baja posibilidad de éxito. ¿Qué estrategias funcionan realmente?

Es una cruda realidad del mercado laboral. “Quien finalmente logra ser contratado no necesariamente es quien mejor conoce cómo hacer el trabajo, pero con toda certeza es quien más sabía cómo conseguirlo”.

Nelson Bolles considera que “la forma en que las personas buscan trabajo es una fiel copia de cómo llevan sus vidas y también de cómo se desempeñan laboralmente”. ¡Atención a este punto! Conseguir el trabajo de sus sueños es, así mismo, trabajo. Si usted es perezoso, poco recursivo o no está motivado, se notará en los resultados.

Este mismo autor manifiesta que existen tres habilidades básicas que nos debieron enseñar en el colegio o en la universidad y nunca lo hicieron. Estas son: saber cómo escoger y conseguir el trabajo que desea; saber cómo escoger y encontrar a la persona adecuada para casarse y aprender a pensar y tomar decisiones.

HOJA DE TRABAJO 7

ESTRATEGIAS PARA CONSEGUIR EMPLEO

LISTA DE ESTRATEGIAS PARA CONSEGUIR EMPLEO	¿CUÁLES TE SIRVEN PARA TU META OCUPACIONAL?

LISTA DE COLMOS

PREGUNTAS	RESPUESTAS
¿Cuál es el colmo de un pirata?	Que su novia le regale un disco original.
¿Cuál es el colmo de un electricista?	Que su esposa se llame Luz y sus hijos le sigan la corriente.
¿Cuál es el colmo de un constructor?	Que se llame, "Armando Paredes Icaza".
¿Cuál es el colmo de un astronauta?	Quejarse de no tener espacio.
¿Cuál es el colmo de un escritor?	Que siempre quiera ponerle punto final a todas las reuniones.
¿Cuál es el colmo de un cocinero?	Hacer una torta con las yemas...de los dedos.
¿Cuál es el colmo de una modista?	Tener una mona vestida de seda
¿Cuál es el colmo de un meteorólogo?	No tener tiempo para nada.
¿Cuál es el colmo de un minero?	Tener "cara de piedra".
¿Cuál es el colmo de un sastre?	Coser con las agujas del reloj.
¿Cuál es el colmo de un leñador?	Dormir como un tronco y cuando habla irse por las ramas.
¿Cuál es el colmo de un músico?	Que su hija siempre "dé la mala nota".
¿Cuál es el colmo de un ferretero?	Tener una voluntad de hierro.
¿Cuál es el colmo de un astrólogo?	Enamorarse de una estrella de cine.
¿Cuál es el colmo de un sastre?	
¿Cuál es el colmo de un constructor?	
¿Cuál es el colmo de un leñador?	

COMO MANTENER UN EMPLEO

RESUMEN:

A través de un juego se motiva a los participantes para que de manera vivencial identifiquen elementos claves al momento de mantener un empleo, necesitando para esto desarrollar y fortalecer cualidades que les permitan continuar con su actividad económica, a través de diferentes elementos como; mantener una comunicación constructiva, responsabilidad, aprender, enseñar, ser flexible, entre otros. Cualidades que aportan de manera individual pero también al entorno y permiten dar continuidad a la actividad laboral que se encuentre realizando.

TIEMPO

30 minutos.

MATERIALES:

- 1 hoja en blanco
- Lápices
- Un juego de naipes tradicionales
- 5 a 8 objetos pequeños (monedas o fichas)
- Marcadores
- Maskín
- Papelógrafos

PROCEDIMIENTO

Antes de iniciar comente con los participantes que todo lo que se nos presenta en la vida es un reto, entonces se les divide a los participantes en grupos de cuatro a seis personas, asigne un espacio a cada grupo y proporcione los materiales; juego de naipes, lápiz, hoja, objeto pequeño.

El facilitador explicará con detalle en qué consiste el juego del DONKEY. Mencionando que dicho juego cuenta con los siguientes pasos para jugar correctamente: escoger cartas similares de una baraja de naipes tradicionales por cada participante del juego, por ejemplo: si son seis personas se tendrán las cuatro cartas de la baraja con sus diferentes figuras (corazón, diamante, trébol y espada) de los siguientes valores A, 2, 3, 4, 5 y 6, aunque el orden no es lo más importante.

Si hubiera más participantes, simplemente se aumentan en número de las cartas.

Se debe colocar en la mesa pequeños objetos en un número menor a la cantidad de participantes, uno o dos menos, según la cantidad de los participantes para que estos se eliminen más rápido.

El facilitador debe barajar las cartas escogidas y repartir de manera igualitaria a cada uno de los participantes, que en este caso será siempre cuatro. Es importante recomendar que nadie puede levantar las cartas de la mesa sin que el facilitador de la orden para que lo hagan todos. El juego consiste en armar un juego de cuatro cartas del mismo valor, quien logra hacerlo primero, deberá coger inmediatamente y con mucha rapidez uno de los objetos pequeños que está en la mesa, gritando en voz alta DONKEY.

Los otros participantes deberán reaccionar inmediatamente y coger también uno de los objetos pequeños que se encuentra en la mesa, la persona que no logra coger el objeto será quien pierda la partida y se anotará una "D". De esa manera se deberá jugar varias partidas hasta que los jugadores acumulen todas la letras de la palabra DONKEY, quien logre anotarse la palabra completa, sale del juego, hasta que se queden dos jugadores y entre estos competirán para saber quién es el ganador.

Al finalizar el juego, se deben reunir todos los participantes para el espacio de reflexión, dónde se plantean las siguientes preguntas:

- ¿Cómo se sintieron?
- ¿Qué hicieron durante la actividad?
- ¿Qué habilidades se necesitan para mantenerse dentro el juego?

Se anota lo expresado por los participantes y se vincula con el reto que significa mantener un empleo. Puesto que se invierte tiempo, energía, desarrollo constante de habilidades y/o cualidades que harán que nos distingamos.

Se presenta los siguientes elementos en el papelógrafo para consideración del grupo y retroalimentación.

Retos	Significado	Retroalimentación
Aprender y enseñar	Aprenda todo lo posible sobre su trabajo y cómo sus responsabilidades contribuyen a los demás. Identifique como todos los aprendizajes que ha obtenido de la vida o del área específica benefician a los demás.	
Sea sensible	<p>Haga un esfuerzo para entender a su ambiente, a su empleador y a sus compañeros de trabajo. Sea tolerante con los otros y sus formas de vida.</p> <p>Muestre respeto por los demás y por su empleador, siendo consciente de las actitudes y hábitos personales.</p> <p>Tómese un tiempo para escuchar a los demás y para ofrecer su ayuda cuando sea apropiado.</p> <p>Acepte la crítica constructiva de sus pares.</p>	
Sea confiable y sincero	Termine todas sus asignaciones a tiempo. Si se presenta un problema inesperado que impide que usted acabe una tarea o un proyecto, hable con la gente afectada.	
Sea flexible	Muestre buena voluntad para aprender cosas nuevas e intentar modificar sus defectos	
Mantenga una comunicación constructiva	La comunicación es parte fundamental de cualquier relación inter-personal, para esto es importante dos elementos claves de la comunicación: escuchar pero también manifestar sus deseos y necesidades ante la otra persona, esto permitirá llegar a acuerdos que permitan desenvolverse en su empleo de manera sana.	

Se socializa las retroalimentaciones y/o complementaciones para culminar la soga de éxito.

RESULTADO:

Los participantes identifican la importancia de mantener un empleo a través de fortalecer cualidades como la comunicación constructiva, la responsabilidad, apertura a nuevos aprendizajes pero también disposición para enseñar. Asumiendo estas acciones como retos permanentes.

LECTURAS COMPLEMENTARIAS

Consejos para mantener un empleo

Mantén una actitud positiva: Muéstrate satisfecho con tu trabajo, y también por los logros de tus compañeros de trabajo, alienta a seguir por la buena senda.

Vuélvete indispensable: El dicho de que todos son necesarios más nadie es indispensable bórratelo de la cabeza pues será tu principal barrera a vencer, que tu trabajo tenga siempre tu sello distintivo.

Evita un ambiente laboral negativo: Es indudable que los factores externos pueden perjudicar tu trabajo y tu desempeño dentro de éste, a tal grado que te puede costar tu empleo. Se debe canalizar los problemas a quien pueda solucionarlos, brindando alternativas positivas para la solución.

Una sonrisa es la mejor carta de presentación: Es contagiosa, amigable y refleja un optimismo ante los demás. Te guste o no las expresiones de tu rostro pueden decir mucho más de lo que crees.

Piensa en tí como un producto al que continuamente hay que vender: La misma frase se explica sencillamente, buscar la actualización permanentemente y pensar en forma renovadora, sentirse como algo especial que puede otorgarle buenas cosas a los demás.

La puntualidad: Es la mejor forma de conocer el compromiso que alguien tiene por su trabajo es la puntualidad, así que debes de cumplir con ella y fallar lo menos posible.

Descubre tus puntos fuertes: Domina tus habilidades, pero también refuerza tus puntos débiles hasta que se conviertan en destrezas para tí.

Sé propositivo: Presenta a tus superiores y/o compañeros nuevos proyectos para hacer más eficiente tu trabajo.

Sé feliz en tu vida privada: Trata de no llevar tus problemas personales al trabajo, es lo que más molesta a tus compañeros de trabajo, mientras seas feliz allá afuera, verás que se te facilitará el estar laborando en tu trabajo.

DESARROLLANDO MIS CAPACIDADES PARA MÍ PROYECTO LABORAL

RESUMEN:

Dentro de la estrategia de búsqueda de empleo debemos considerar el conocer las necesidades del mercado laboral en la especialidad que uno quiere ingresar y a partir de ello poder prepararse para afrontar dichos requerimientos del mismo.

Mediante el simulacro de una feria laboral analizaremos con los participantes sobre la importancia de investigar cuales son las exigencias del trabajo al cual pretendemos llegar y a partir de ello determinar que se tiene y que se tiene que desarrollar.

TIEMPO:

45 minutos.

MATERIALES:

Papelografos
Marcadores
Maskín
Tarjetas de juego
Tarjeta de retos
Copias de la tabla para todos los participantes

PROCEDIMIENTO

9. Entregue a cada participante una tarjeta de meta laboral.
10. Explique a los participantes que ahora se abrirá una bolsa de trabajo donde existen muchas oportunidades laborales y que si quieren acceder a un empleo solo deben venir a ver los requisitos para que accedan a una fuente laboral.
11. Para ello pida que los participantes puedan realizar una fila para poder averiguar sobre los requisitos del puesto de trabajo vacante.

12. A turno vaya leyéndoles las tarjetas y deles a todos unos tres minutos para prepararse en los retos.
13. Pasados los tres minutos vaya pidiendo que pasen los que crean que pueden cumplir con los requisitos solicitados, si la persona cumple con ello entréguele la tarjeta de la vacante laboral, eso significa que ha sido contratado.
14. Una vez que el juego ha terminado pregunte a los participantes:
 - a. ¿Qué pasó en el juego?
 - b. ¿Por qué no todos pudieron acceder a los empleos?
 - c. ¿Qué pasó cuando fueron a preguntar por los requisitos?
 - d. ¿Pasaré esto en la realidad? ¿Cómo?
 - e. ¿Será que cualquier puesto de trabajo, requiere cumplir con ciertos requisitos? ¿Porqué?
 - f. ¿Qué debemos hacer entonces para poder acceder a un puesto de trabajo que nos interesa? ¿Cómo hacemos eso?
 - g. ¿Qué pasa si no estamos preparados para el trabajo que queremos lograr?
15. Vaya anotando las respuestas de los participantes en un papelógrafo y reflexione con el grupo sobre la importancia de conocer los requisitos que tiene un puesto de trabajo que nos interesa, esto nos permite poder prepararnos con anticipación, y estar preparados al momento de tener una oportunidad laboral.
16. Entregue a cada participante la tabla denominada “desarrollando mis capacidades para mi proyecto laboral” y pida que lo vayan completando, vaya acompañando al grupo.
17. Comparta en plenaria algunos de los trabajos realizados.
18. Para cerrar la actividad reflexione sobre la importancia de realizar una mirada interna y conocer el terreno al cual queremos ingresar ya que ello nos permitirá poder desarrollar estrategias para alcanzar nuestras metas.

LECTURAS COMPLEMENTARIAS

NECESIDADES DEL MERCADO DE TRABAJO

El actual mercado laboral tiene exigencias que implica el desarrollo de nuevas competencias personales, de comportamiento, técnicas y actitudinales para que uno pueda desempeñarse en trabajos dependientes como independientes.

Al hablar de las competencias personales nos referimos a las motivaciones y necesidades que uno tiene en relación al trabajo que desempeñara por ejemplo deseo de superación, compromiso con la empresa, etc.

Las competencias comportamentales se refiere a acciones cotidianas positivas dentro del entorno laboral como es el respeto, la puntualidad, la comunicación, responsabilidad, etc.

Las competencias técnicas tienen que ver con habilidades y conocimientos técnicos específicos para el puesto de trabajo al que uno aspira.

Las competencias actitudinales tiene que ver con la manera que tiene la persona de reaccionar y actuar en el entorno laboral, esto hace que las personas vean las cosas de manera negativa y hace que se enfoquen solo en problemas ó ven las cosas de manera positiva lo cual hace que se concentren en encontrar soluciones y alternativas.

En ese sentido es importante orientar la formación de las personas hacia la construcción de un proyecto laboral que parta de la conjugación de sus competencias y necesidades con las que el contexto requiere, esto significa que la persona debe investigar que está requiriendo el mercado en cuanto a su profesión u oficio, pues el actual mercado es muy dinámico y las exigencias van variando de tiempo en tiempo.

De manera general podemos mencionar que los empleadores requieren los siguientes aspectos:

- Tener la calificación requerida para el puesto u ocupación, (conocimientos técnicos)
- Estar bien informado.
- Ser honesto y cumplido, discreto y prudente.
- Ser responsable, saber tomar decisiones si es necesario.
- Tener buen carácter y saber comunicarse cordialmente con los demás.
- Ser organizado y cumplir con los plazos que te dan para determinadas tareas.
- Interesarte por tu trabajo y por la empresa.
- Cuidar tu aspecto y conducta personal.

FICHAS DE METAS LABORALES

SER UN DOCENTE DE METAL MECÁNICA EN UN INSTITUTO TÉCNICO

SER OPERADOR DE MAQUINA OFFSET EN UNA IMPRENTA

SER ENCARGADO DE VENTAS EN UNA EMPRESA

SER UN DISEÑADOR GRÁFICO EN UNA GRAN IMPRENTA

SER UN GUÍA TURÍSTICO EN UNA AGENCIA TURÍSTICA

SER UN CHEF RECONOCIDO EN UN GRAN RESTAURANTE

SER EL ENCARGADO DE UNA HACIENDA GANADERA

SER TÉCNICO AGROPECUARIO EN UNA INSTITUCIÓN AMBIENTAL

SER MAESTRO TALLADOR EN UNA EMPRESA EXPORTADORA DE MUEBLES

SER UN DOCENTE DE METAL MECÁNICA EN UN INSTITUTO TÉCNICO

SER OPERADOR DE MAQUINA OFFSET EN UNA IMPRENTA

SER ENCARGADO DE VENTAS EN UNA EMPRESA

SER UN DISEÑADOR GRÁFICO EN UNA GRAN IMPRENTA

SER UN GUÍA TURÍSTICO EN UNA AGENCIA TURÍSTICA

SER UN CHEF RECONOCIDO EN UN GRAN RESTAURANTE

SER EL ENCARGADO DE UNA HACIENDA GANADERA

SER TÉCNICO AGROPECUARIO EN UNA INSTITUCIÓN AMBIENTAL

SER MAESTRO TALLADOR EN UNA EMPRESA EXPORTADORA DE MUEBLES

FICHAS DE RETOS LABORALES

<p>SER UN DOCENTE DE METAL MECANICA EN UN INSTITUTO TECNICO</p> <p>Requisitos: Nombrar por lo menos tres tipos de fierros existentes y cuatro tipos de trabajos que se realiza en metal mecánica</p>	<p>SER OPERADOR DE MAQUINA OFFSET EN UNA IMPRENTA</p> <p>Requisitos: Bailar algo típico y dibujar un rostro detallado</p>	<p>SER ENCARGADO DE VENTAS EN UNA EMPRESA</p> <p>Requisitos: Decirnos por lo menos 10 beneficios de comprar leche en caja</p>
<p>SER UN DISEÑADOR GRÁFICO EN UNA GRAN IMPRENTA</p> <p>Requisitos:</p> <p>Requisitos: Dibujar el mapa de Bolivia y escribir por lo menos 8 componentes físicos de una computadora</p>	<p>SER UN GUÍA TURÍSTICO EN UNA AGENCIA TURÍSTICA</p> <p>Requisitos: Bailar algo típico y escribir por lo menos ocho lugares turísticos de Bolivia</p>	<p>SER UN CHEF RECONOCIDO EN UN GRAN RESTAURANTE</p> <p>Requisitos: Escribir por lo menos 12 platos típicos de Bolivia y tres platos extranjeros</p>
<p>SER EL ENCARGADO DE UNA HACIENDA GANADERA</p> <p>Requisitos: Nombrar seis regiones ganaderas de Bolivia</p>	<p>SER TÉCNICO AGROPECUARIO EN UNA INSTITUCIÓN AMBIENTAL</p> <p>Requisitos: Nombrar por lo menos siete parques protegidos en Bolivia</p>	<p>SER MAESTRO TALLADOR EN UNA EMPRESA EXPORTADORA DE MUEBLES</p> <p>Requisitos: Nombrar por lo menos cinco tipos de madera y dibujar en mesa tallada</p>

HOJA DE TRABAJO 8

CONOCIENDO LOS REQUERIMIENTOS DEL TRABAJO QUE ME INTERESA

A qué trabajo quisiera postular	Que requerimientos tiene ese puesto
Que habilidades, conocimientos y destrezas tengo	Que habilidades conocimientos y destrezas debo desarrollar
PARTE - B ¿Cómo puedo ir desarrollando esos requerimientos?	

RELACIONANDO MIS CAPACIDADES CON LA META OCUPACIONAL

RESUMEN:

Los participantes son sometidos a cuatro retos, donde ponen a prueba sus habilidades, ya sean físicas, de destrezas e intelectuales, así mismo identifican las posibilidades que tienen en el mercado laboral, según sus potencialidades y habilidades.

Por medio de una tabla los participantes identifican sus experiencias de trabajo y los relacionan con sus metas ocupacionales y el campo laboral al que se puede emplear

TECNICA:

La prueba de habilidades.

TIEMPO:

50 minutos.

MATERIALES

Una sogá y un pañuelo.

Una pelota.

Preguntas de razonamiento.

Paleta con pelota rebotadora.

Una liga de dos metros.

Copias de la plantilla "Relacionando mis potencialidades con mi meta ocupacional".

PROCEDIMIENTO

Primera parte: Poniendo a prueba mis habilidades

1. Invite a los participantes a poner lo mejor de su actitud para realizar el siguiente trabajo.
2. Divida al grupo de participantes en grupos de tres miembros e identifique a los grupos numéricamente del 1 al que corresponde, al mismo indique que escojan uno de los retos que les presentará, según la preferencia que tengan los miembros del grupo.

3. Previamente, antes de entregar los retos, debe explicar en que consisten y recién podrán decidir cuál de los retos de su preferencia. Los retos son los siguientes:
 - Una pelota y pídale que cada miembro del grupo realice 10 técnicas con los pies.
 - Una soga, para que cada miembro realice el ejercicio de batir la soga y saltar, pero uno a uno en su momento. Los participantes deben entrar a saltar, votar un pañuelo al suelo, levantarlo mientras salta y salir sin que le toque la soga.
 - Una liga, donde cada participante debe saltar de un lado al otro de la liga, subiendo la liga hasta el cuello, en este grupo el reto más difícil de probar será pisar la liga con los pies, pero bajando del cuello (En este juego les sugerimos que el facilitador plantee un reto dependiendo las características del grupo).
 - La paleta con la pelota rebotadora, donde cada miembro debe realizar por lo menos 10 rebotes continuos
 - Otro grupo debe resolver las siguientes preguntas capciosas.

RETO 1	RETO 2	RETO 3
<p>Se tiene a cuatro amigos: Salvador, Henry, Marco y Toño; sus profesiones son: Ingeniero, medico, abogado y profesor; además residen en La Paz, Potosí, Cochabamba y Sucre; Se sabe que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Toño no vive en Sucre ni en Cochabamba. - El Médico reside en La Paz - Marco no reside en La Paz - Marco es ingeniero - Salvador vive en Sucre - El Abogado vive en Potosí <p>¿Qué profesional vive en Sucre?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. abogado a. medico a. profesor a. Ingeniero a. ninguno 	<p>Que parentesco tengo con la madre del nieto de mi padre, si soy hijo único</p> <ul style="list-style-type: none"> a. padre b. esposo c. tío d. hermano e. sobrino 	<p>Si una persona se encuentra en una habitación donde no tiene puertas, ni ventanas.</p> <p>¿Cómo sale de la habitación?</p> <p>R. Por la puerta, si dice que no tiene puerta puede hacerlo tranquilamente.</p>

La idea es que cada uno de los participantes del grupo resuelva por lo menos un ejercicio.

1. Puede crear o proponer otros retos, para que los participantes tengan más opciones para escoger.
2. Una vez entregado los retos a cada grupo, designe 10 a 15 minutos para probar y ensayar, Si tiene tiempo, cambie de retos entre los grupos para que puedan probar otras opciones, para ello también designe 10 minutos para trabajar.
3. Terminado el tiempo, pida a los participantes que suspendan el ejercicio y se sienten en sus lugares para analizar lo que se hizo.
4. Desafíe a los grupos a que puedan demostrar sus habilidades, siempre y cuando alguno de ellos logró su propósito, e invite a pasar al frente a las personas que lograron cumplir con el reto.
5. Una vez terminado las pruebas, donde probablemente no participen todos, agradezca a los retadores y realice las siguientes preguntas para reflexionar.
 - a. ¿Cómo se sintieron en el ejercicio?,
 - b. ¿Pudieron resolver los retos adecuadamente todos los participantes?,
 - c. ¿Porqué algunas personas tienen más habilidades para resolver algunos retos y otros no?
 - d. ¿Será que todos estamos preparados para asumir todos los empleos que existen en el mercado?
 - e. ¿Qué creen que debemos hacer para ser más aptos y tener posibilidades de ser empleables?
6. Recupere todas las ideas de los participantes en un papelógrafo y analice con ellos sus respuestas, en el sentido de la importancia de desarrollar habilidades y capacidades para ser más empleables.
7. Lo importante es que los participantes reconozcan sus debilidades y fortalezas, que reflexionen sobre la existencia de muchos empleos y que no siempre están listos para asumir estos.
8. Terminado la reflexión, mencione a los participantes que realizaremos un ejercicio para profundizar nuestras metas ocupacionales.

RESULTADOS:

Los participantes reconocen sus habilidades y fortalezas que tienen y los relacionan directamente con sus metas ocupacionales.

Los participantes hacen un recuento de las experiencias que tienen, acumuladas en el tiempo e identifican si las opciones que se presentan en el campo laboral pueden ser asumidas por ellos.

LECTURAS COMPLEMENTARIAS:

Hacer un diagnóstico integral: Descripción y ubicación personal en la vida y carrera como técnico. Es importante ubicarnos en qué momento y situación uno se encuentra como persona.

En ese sentido les sugerimos responder algunas preguntas para identificar la situación en la que nos encontramos en relación a nuestras metas ocupacionales:

- ¿Cuál es mi situación actual en mi vida y en mi carrera?
- ¿Qué cambios quiero lograr en mi vida y carrera?
- ¿Si pudiera cambiar algo de mí mismo, que cambiaría?
- ¿Cuál es mi principal fuerza y debilidad?
- ¿Desde cuándo y cómo inicié a pensar en elegir la carrera que estudie y el trabajo que deseo?
- ¿Cuáles son las principales situaciones o experiencias que influyeron para decidirme a ese trabajo?
- ¿Cuál es mi grado de satisfacción – convencimiento con mi carrera y mi trabajo?

Auto motivación:

Que el alumno o participantes identifique cuáles son sus objetivos y metas, las fuerzas y limitaciones para dirigir su vida, que proyecte sus necesidades hacia el futuro:

- ¿Cuáles son mis sueños y anhelos?
- ¿Cuáles mis grandes miedos?
- ¿Cuáles son mis metas en la vida?:
- ¿Cuáles son mis fuerzas, habilidades y potencialidades?

ELABORACIÓN DE MI CURRÍCULUM VITAE Y CARTAS DE PRESENTACIÓN

RESUMEN

La presente actividad está dividida en dos partes, en la primera los participantes trabajaran en grupos para escoger a una persona quien deberá tener ciertas condiciones para acceder aun empleo a partir de la solicitud de un anuncio de prensa.

La segunda parte el facilitador presenta y explica las características de algunos modelos para la elaboración de una hoja de vida y cartas de solicitud, ejemplos que los participantes pueden utilizar posteriormente.

TIEMPO:

90 minutos.

MATERIALES

Papelógrafos

Marcadores

Maskín

Copias de nota de prensa

Presentaciones en Power Point

Modelo de curriculum vitae

PROCEDIMIENTO

PRIMERA PARTE: Preparando mis documentos para trabajar

1. Organice entre todos los participantes, pequeños grupos de cuatro o cinco personas, el cual lo puede hacer por medio de una dinámica.
2. Una vez conformado los grupos, mencione a los participantes de cada grupo, que una empresa está solicitando empleados jóvenes que puedan aportar en los objetivos de la empresa.
3. Indique que el grupo debe escoger a uno de sus compañeros para que se presente a dicha solicitud de empleo, para ello deberán leer la nota de prensa y analizar entre ellos cual sería la persona que tiene el mejor perfil para una de las tres opciones de empleados que requiere dicha empresa.

4. Entregue a cada grupo la nota de prensa, que deberá estar transcrita en una hoja previamente.
5. Indique a los participantes que la persona elegida debe ser el que mejores condiciones reales tiene, esto quiere decir que los grupos deben hacer una pequeña ronda para escuchar cuales son las cualidades y habilidades de cada uno de los miembros y en función a los relatos decidir quién es el más apto para alguno de los puestos.
6. Con el fin de didactizar el ejercicio, el facilitador deberá entregar a uno de los grupos un modelo de cómo redactar los diferentes documentos y pedirles que trabajen en secreto de modo que los otros grupos no se den cuenta de “la trampa”. (Esto ayudará a analizar con mayor profundidad la práctica).
7. Una vez escogido a la persona, el grupo deba apoyar a su compañero/a a cumplir con los requerimientos de la empresa.
8. Después de 15 a 20 minutos de trabajo en los grupos, los participantes deberán presentar lo realizado (solicitud y hoja de vida) en plenaria, documentos transcritos en papelógrafos.
9. En plenaria se debe analizar cada una de las presentaciones y determinar quienes realizaron adecuadamente su trabajo, cumpliendo las normas (en este caso es probable que sea elegido el grupo que tenían los modelos) y cuál de los postulantes tiene el mejor perfil para alguno de los puestos. Para ayudar en la reflexión le sugerimos realizar las siguientes preguntas y anotar sus respuestas en papelógrafos.
 - ¿Cómo se sintieron al realizar el trabajo?
 - ¿Por qué eligieron a esa persona en su grupo y no a los otros/as?
 - ¿Cuál de las presentaciones fue el más adecuado y por qué?
 - ¿Cuál de los participantes tiene el mejor perfil, para alguno de los puestos y por qué?
10. Note que en cada una de las preguntas, los participantes podrán analizar que es lo que se debe hacer y no hacer al momento de entregar su documentación, además analizar porque en muchos de los casos los jóvenes no califican para algún puesto, etc.

SEGUNDA PARTE: Mostrando algunos modelos de cartas de solicitud y curriculum.

1. Pida a los participantes que tomen asiento y felicite a todos por el buen trabajo.
2. Prepare una presentación en Power Point con los diferentes modelos de hoja de vida y cartas de solicitud. Si no hubiera un datashow copie los modelos en papelógrafos y presente a los participantes para que lo puedan ver y leer.
3. Explique a los participantes con detalles las diferentes opciones que tienen para utilizar los diferentes modelos y la importancia de regirse a las normas establecidas. Para este propósito, sugerimos

hacer uso de los enunciados expuestos en el documento “sustento teórico para el facilitador”

4. Entregue a cada uno de los participantes una copia de los diferentes modelos para que puedan realizar sus currículums (hojas de vida y carta de solicitud) de manera particular, si se tiene el suficiente tiempo el facilitador podrá realizar una práctica con los participantes en el mismo taller, caso contrario pida que lo puedan realizar en sus casa a manera de tarea, el cual deberán entregar en el próximo taller.

RESULTADOS

Los y las participantes reconocen la importancia de la elaboración de documentación: Currículum vitae y carta de presentación, para presentarse a un trabajo.

Los y las participantes aprenden a elaborar dichos documentos, tomando en cuenta los aspectos de estructura, ortografía y gramática.

LECTURAS COMPLEMENTARIAS PARA EL FACILITADOR

ELABORACIÓN DEL CURRÍCULUM VITAE

1. ¿Qué es el currículum y cuál su importancia?

El currículum de vida es el documento oficial, de carácter público, que sintetiza tu experiencia de vida, tus datos personales, de estudios, laboral o profesional.

Sirve como un resumen, de lo que eres y ofreces al empleador/a, esta información debe responder a lo que el empleador/a espera de ti.

En otras palabras es tu carta de presentación, representa el resumen de lo que sabes y lo que ofreces. De ahí su capital importancia.

Hoja de vida.- Es la descripción detallada y precisa de todos los documentos que se adquirieron durante el desarrollo del trayecto ocupacional.

2. Componentes de la hoja de vida.-

HOJA DE VIDA

DATOS PERSONALES.

Nombre

Estado civil:

C.I.

Teléfono- celular:

Email:

Lugar de nacimiento:

Fecha de nacimiento:

Dirección domicilio:

CERTIFICACIÓN DE EGRESO PROFESIONAL:

EXPERIENCIA DE TRABAJO:

CURSOS EFECTUADOS:

CURSOS DE CAPACITACIÓN DE: SEMINARIOS, TALLERES Y CURSOS ASISTIDOS:

MÉRITOS:

3. Elaboración del currículum.-

Es toda la documentación adjunta a la hoja de vida, (copia de los documentos originales).

Existen diferentes maneras de elaborar un currículum, existen algunos formatos en forma de formularios para ser llenados, y también puede ser elaborado de acuerdo al criterio personal observando sus componentes esenciales.

4.- Elaboración de la carta de presentación.-

Al presentar tu currículum a una empresa que requiere personal debes redactar una carta de presentación. En ella debes explicar tu deseo de trabajar y de forma muy corta dar algunas referencias de tu experiencia laboral.

Una manera fácil y directa de hacerlo, es considerando los siguientes aspectos:

- En la parte superior derecha deberás poner el nombre de la ciudad donde vives y la fecha.
- A la izquierda el nombre de la empresa o de la persona que es responsable de contratar personal y su dirección.
- Debajo, un saludo con el que inicias la comunicación.
- Ya en el texto de la carta explicas el motivo por el que te diriges a ellos, cómo te enteraste de la oferta de empleo y tu interés por ofrecer tus servicios.
- De forma resumida debes poner lo más importante de tu experiencia relacionada al puesto, las razones por las que piensas podrías ocupar ese puesto. Debes vender bien tus ventajas para el empleo al que postulas
- Despedida.
- Firma y datos, domicilio y teléfono donde pueden ubicarte.
- Finalmente puedes anexar alguna nota o carta de recomendación

MODELO DE CURRICULUM VITAE

DATOS PERSONALES

Nombre y Apellidos: Manuel Peláez López

Fecha de nacimiento: 22 de Mayo de 1978

Lugar de nacimiento: Santa Cruz - Bolivia

C.I.: 5594302 S. C.

Dirección: C/ Catacora 23 Zona Las Margaritas

Teléfono: 3650111

Email: Manolillo@gormail.com

ESTUDIOS

2003-2004 Master en Logística de ventas y marketing. por TERR Consulting.

1999-2003 Licenciado en Bellas artes por la universidad de Torreldones

OTROS CURSOS

2003 "Curso de manipulación de alimentos", por la Universidad de Madrid

2004 " Limpieza de baños", por el Centro de limpieza LIMPIATEK.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

2004-2005 Jefe de limpieza en Baños Manuel S.A. Al cargo de un equipo de 14 personas.

2005-2006 Contrato de prácticas de 1 año en Baños Antonio S.L.

IDIOMAS

Inglés Nivel Alto. Hablado y escrito

Quechua Nivel Alto, Hablado y escrito

INFORMÁTICA

Conocimientos altos a nivel usuario: Paquete Microsoft Office y windows XP

OTROS DATOS DE INTERÉS

Licencia de Conducir categoría B. Manejo de fresadoras y taladros

MODELO DE CARTA DE PRESENTACIÓN

Tarija, 5 de mayo de 2017

Sr. Miguel Aliaga
Encargado de Recursos Humanos
SIPS Bolivia S.A.

Asunto: Requerimiento de Secretaria

Buenos días,

A tiempo de saludarle le deseo éxito en las funciones que realiza.

El motivo de la presente es para responder al requerimiento de personal para el puesto de “Secretaria”, que su empresa publicó en la prensa la semana pasada.

En mi currículum vitae adjunto observara que hace 3 años termine mis estudios en Secretariado Ejecutivo con un promedio de 90 puntos. También he realizado exitosamente los cursos de inglés, contabilidad básica y operador de computadoras.

Después de terminar mis estudios he trabajado en la empresa “Total Service” durante tres años y me retire con muy buenas recomendaciones.

Soy una persona eficiente, responsable y bastante puntual, así que estoy segura que realizara un buen trabajo si me contrata.

Agradeciéndole por su tiempo, me despido cordialmente,

Susana Argueto
Secretaria Ejecutiva

Teléfono de Contacto: 4325680

HOJA DE TRABAJO 8

DATOS PERSONALES

Nombre y Apellidos:

Fecha de nacimiento:

Lugar de nacimiento:

C.I.:

Dirección:

Teléfono:

Email:

ESTUDIOS

OTROS CURSOS

EXPERIENCIA PROFESIONAL

IDIOMAS

INFORMÁTICA

OTROS DATOS DE INTERÉS

PREPARÁNDOME PARA MI ENTREVISTA

Resumen

Durante el desarrollo de la actividad de la feria a la inversa, los participantes van destacando habilidades y/o cualidades referentes a la especialidad en la cual se están formando, sacando a relucir las particularidades del producto o servicio que presentan al mercado y la influencia directa de habilidades. En plenaria recibe diferentes interrogantes que se asemejan a las entrevista de trabajo, donde deberá defender y encontrar argumentos valederos para ser un candidato que sea elegido.

TIEMPO:

45 minutos

MATERIALES:

Papelografos
Maskin
Marcadores
Hojas de color

PROCEDIMIENTO

1. Se pide a los participantes que se organicen por especialidades y/o afinidades en relación a las áreas que dictan. Se explica que seremos parte de una feria a la inversa, esto quiere decir que los expositores deberán presentar su producto o servicio de manera creativa, destacando todas las cualidades de su producto o servicio y los beneficios para su contratación.
2. Se les brindará de siete a diez minutos de trabajo en grupo, al finalizar el tiempo deberán presentarse en plenaria.
3. Para iniciar las presentaciones, se pedirá al grupo que después de cada presentación pueden realizar las preguntas referidas a la implementación laboral de cada uno de los emprendimientos.
4. Al finalizar las presentaciones se deben tomar en cuenta los siguientes aspectos, es decir el facilitador/ra deberá formular interrogantes con la finalidad de profundizar en la presentación:
 - Presentación del producto o servicio

- Cualidades del producto o servicio
 - Quienes serían los clientes o beneficiarios
 - Beneficios que presenta el producto o servicio y a quienes
 - Costos
5. Se pregunta cómo se sintieron los grupos después de la presentación y se anota las inquietudes planteadas. Esos sentimientos son similares cuando nos presentamos a una entrevista de trabajo.
 6. Se pide a los participantes que recuerden la entrevista de trabajo más anecdótica y que recuerden también que la hizo anecdótica. Posteriormente de manera espontánea que cuenten cómo fue esa entrevista. El facilitador deberá ir anotando elementos claves de la anécdota.
 7. Seguramente saldrán elementos como:
 - Miedo
 - Inquietud
 - Desesperación
 - Nerviosismo
 - Inseguridad
 8. Cerrar la reflexión enfatizando que el reto personal que tenemos es volcar cada uno de estos sentimientos y esto podemos hacerlo preparándonos para una entrevista a través de:
 - Sentirnos seguros de nosotros mism@s, de nuestras capacidades.
 - Presentar la cualidad y/o beneficio de nuestras habilidades.
 - Ser propositivo.
 - Utilizar un vestuario que nos haga sentir cómodos.

Resultado:

Los participantes identifican la importancia de buscar argumentos para ofertar sus cualidades y/o habilidades referentes a la especialidad que se encuentran desarrollando y defenderlos ante una entrevista de trabajo.

LECTURAS COMPLEMENTARIAS:

Entrevista de trabajo

Antes de acudir a una entrevista de trabajo, es muy recomendable que te prepares bien. Siempre hay que transmitir una sensación de seguridad y de confianza, y para ello, lo mejor es mantener la situación bajo control, estando seguro de lo que se hace.

Algunos consejos para encarar la entrevista:

- Infórmate todo lo que puedas sobre la empresa antes de acudir a la cita.
- Estudia tus aptitudes, tu experiencia y tu educación. Averigua cuáles son tus fuertes y explótalos.
- Lleva el currículum y conócelo perfectamente, ya que se basarán en él para preguntarte.
- Hazte una relación de tus puntos débiles y prepara argumentos para defenderlos.
- Si te citan por escrito, lo correcto es que llames para confirmar tu asistencia.
- Comprueba tu apariencia. Es conveniente que evites llevar ropa llamativa; siempre es recomendable ir bien vestido.
- Preséntate en la entrevista solo, sin compañía.
- Llega pronto, unos cinco minutos antes. La puntualidad es un buen signo.
- Prepara la entrevista, el seleccionador va a hacerlo también.

Preguntas más frecuentes:

¿Cuénteme acerca de usted mismo?

Esta es una pregunta muy usual. Es necesario que usted tenga una corta respuesta preparada de antemano. Tenga cuidado que no suene preparado. Trate de destacar temas relacionados al puesto que está aplicando. Hable acerca de las cosas que ha hecho y puestos de trabajo que ha tenido que se refieran a la posición por la cual lo están entrevistando. Comience hablando desde lo más antiguo hasta el presente.

¿Qué experiencia tiene usted en este campo?

Hable acerca de aspectos específicos que se relacionan con la posición que usted solicita. Si no tiene experiencia específica, trate de acercarse lo más que pueda.

¿Se considera usted exitoso?

Usted siempre debe responder sí y explicar brevemente por qué. Una buena explicación es que se ha fijado metas que las ha venido cumpliendo y que además ha ayudado a otros a alcanzar sus metas.

¿Qué sabe usted de esta organización?

Usted necesita hacer una investigación previa de la organización donde está aplicando para trabajar, ahora con el internet o buscar folletos, es una tarea muy sencilla. Averigüe los orígenes de la organización y hacia donde está yendo. ¿Cuáles son los problemas actuales y quiénes son los principales protagonistas?

¿Qué ha hecho usted para mejorar su conocimiento en el último año?

Trate de incluir actividades que se relacionan con el trabajo. También puede dar una amplia variedad de actividades que implique una mejora integral de su conocimiento personal y de usted mismo.

¿Está aplicando para otros puestos de trabajo?

Sea honesto, pero no pierda mucho tiempo en esto y focalice su respuesta inmediatamente en el trabajo que está aplicando en la entrevista y lo que puede hacer para esa organización. Cualquier otra cosa es una distracción.

¿Por qué quiere trabajar para esta organización?

Esto puede tomar algún pensamiento personal y, desde luego, debe basarse en la investigación que ha realizado de la organización. La sinceridad es extremadamente importante aquí y será fácilmente percibida. En lo posible refiérase a sus objetivos profesionales a largo plazo.

¿Cuánto dinero o salario usted espera recibir?

Esta es muchas veces la gran pregunta de una entrevista. Es por esto oportuno que averigüe con anticipación un promedio de remuneración ante el producto o servicio que está ofertando.

CONOCIENDO MIS DERECHOS LABORALES

RESUMEN

Se realiza la lectura de la Historia de Luisa, para introducir el tema de Derechos laborales, para luego realizar la actividad en la que los y las estudiantes deberán dar respuestas concretas sobre el tema.

TIEMPO:

45 minutos.

MATERIALES

Historia de Luisa
Fotocopias de Derechos laborales
Guía de preguntas
Proyector (Data Show)
Computadora

PROCEDIMIENTO

Primera parte: Historia de Luisa

1. Presente la Historia de Luisa en la computadora, lea detenida y claramente, haciendo énfasis en los detalles de incumplimiento de los Derechos laborales.
2. Pregunte a los y las participantes si les parece que la historia es real, si esto pasa o no en nuestro país, si conocemos alguna persona que le pasó algo parecido.
3. También pregunte a los y las participantes que detalles de la lectura pueden ser considerados como incumplimiento de los derechos laborales.

Segunda parte: alcanzando nuestros derechos laborales

1. Divida el grupo en dos, ubíquelos a la misma distancia de una mesa en la cual se encuentra el koosh.
2. Indique las reglas del juego:
 - Solo podrá responder uno o una de los o las participantes,

- deberá correr hacia la mesa,
- levantar el koosh,
- esperar que le den la orden,
- y decir la respuesta

3. Usted debe ir leyendo las preguntas en desorden, el grupo que más respuestas dé es el ganador.

RESULTADOS:

Los y las participantes analizan algunas situaciones reales sobre la temática.

Conocen los Derechos laborales que tiene todo ciudadano en nuestro país.

Los y las participantes reconocen la importancia de conocer y hacer valer sus derechos en el ámbito laboral.

LA HISTORIA DE LUISA

Luisa tiene 30 años y desde hace un año se dedica a la venta de ropa en los alrededores del mercado municipal. Antes, Luisa trabajaba en una fábrica textil, pero la despidieron sin ninguna razón aparente, aunque Luisa sospecha que fue por no haber respondido a las insinuaciones de su jefe.

Cuando a Luisa la despidieron, no le cancelaron toda la indemnización que le correspondía por ley y decidió presentar una demanda que está en proceso, para ser reinstalada en su trabajo o por lo menos que le cancelen su indemnización tal como corresponde. Aunque no estaba satisfecha del todo con su antiguo trabajo, debido a las altas metas de producción que le exigían, Luisa gozaba de seguridad social, vacaciones, días libres, aguinaldo y otras prestaciones de ley, que ahora vendiendo en el mercado no tiene.

Por tanto, Luisa junto con otras compañeras y compañeros vendedores, han decidido formar una organización para luchar por tener mejores condiciones de trabajo, ya que consideran que los trabajadores del sector de la economía informal también tienen derechos laborales y su trabajo es de mucha importancia para sus familias y el desarrollo del país.

GUÍA DE PREGUNTAS

- ¿Cuándo pierde su estabilidad laboral la trabajadora o trabajador?
- ¿Qué opciones tiene la trabajadora o el trabajador que fue despedido injustificadamente?
- ¿Qué debe hacer la trabajadora o trabajador que opta por la reincorporación?
- ¿Cuándo una trabajadora o trabajador opta por el pago de sus beneficios sociales, puede solicitar su reincorporación?
- ¿Quiénes gozan de inamovilidad laboral?
- ¿Qué determina la Constitución Política del Estado respecto a la madre y/o padre progenitores?
- ¿Es necesario encontrarse casada o casado para gozar del beneficio de inamovilidad laboral?
- ¿Qué documentos deben presentar la madre y el padre progenitores para acreditar la inamovilidad laboral ante el empleador?
- ¿Qué debe hacer la madre o padre progenitores en caso de incumplimiento de la inamovilidad laboral?
- ¿Qué determina la Constitución Política del Estado respecto a las personas con discapacidad?
- ¿Qué dispone la Ley N° 223 de 2 de marzo de 2012 con relación al derecho al empleo y trabajo digno de las personas con discapacidad?
- ¿Qué derechos reconoce la Ley N° 223 de 2 de marzo de 2012 en el ámbito de trabajo?
- ¿Qué es el desahucio?
- ¿Cuál es el monto que debe percibir la trabajadora o trabajador por concepto de desahucio?
- ¿Corresponde el pago del desahucio cuando una trabajadora o trabajador se retire voluntariamente?
- ¿Qué es la indemnización por tiempo de servicios?
- ¿A quiénes corresponde el pago de la indemnización por tiempo de servicios?
- ¿Cómo se paga la indemnización por tiempo de servicios?
- ¿Cuál es el plazo que tiene el empleador para pagar los beneficios sociales por retiro forzoso?
- ¿Qué sanción tiene el empleador que no paga los beneficios sociales por retiro forzoso en el plazo establecido?
- ¿Cuál es el plazo que tiene el empleador para pagar la indemnización por tiempo de servicios por retiro voluntario de la trabajadora o trabajador?
- ¿Qué sanción tiene el empleador que no paga la indemnización por tiempo de servicios por retiro voluntario en el plazo establecido?
- ¿Qué es el quinquenio?

DERECHOS LABORALES

I. DERECHO AL TRABAJO Y AL EMPLEO EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

- Toda persona tiene derecho a un trabajo digno con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna, sin discriminación y con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional.

(Art. 46, inc. I)

- Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio.

(Art. 48, inc. I)

- Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de:
 - a. Protección
 - b. Primacía de la relación laboral
 - c. Continuidad y estabilidad laboral
 - d. No discriminación
 - e. Inversión de la prueba a favor de la trabajadora y trabajador

(Art. 48, inc. II)

- Los derechos laborales son irrenunciables, inembargables e imprescriptibles.

(Art. 48, inc. III)

- El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor. No podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos.

(Art. 48, inc. V-VI)

- El Estado garantizará la incorporación de las jóvenes y los jóvenes en el sistema productivo, de acuerdo a su capacitación y formación.

(Art. 48, inc. VII)

II. ESTABILIDAD LABORAL

¿Qué normativa reconoce el derecho a la estabilidad laboral de las trabajadoras y trabajadores?

- La Constitución Política del Estado, que dispone que toda persona tiene derecho a una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias, y prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. Asimismo, dispone que el Estado protegerá la estabilidad laboral.

(Art. 46, inc. I y Art. 49, inc. III)

- El Decreto Supremo N° 28699 de 1° de mayo de 2006 derogó el artículo 55 del Decreto Supremo N° 21060 de 29 de agosto de 1985, que permitía convenir o rescindir libremente los contratos de trabajo.
- Asimismo, en su artículo 5 establece que cualquier forma de contratación civil o comercial que cubra una relación laboral no surtirá efectos de ninguna naturaleza.
- También reconoce la estabilidad laboral a favor de todas y todos los trabajadores asalariados de acuerdo con la naturaleza de la relación laboral.

¿Cuándo pierde su estabilidad laboral la trabajadora o trabajador?

- Cuando incurre en una causal de despido justificada, en el marco de lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley General de Trabajo y en el artículo 9 de su Decreto Reglamentario.

¿Qué opciones tiene la trabajadora o el trabajador que fue despedido injustificadamente?

- Puede optar por la reincorporación a su fuente de trabajo o por el pago de sus beneficios sociales conforme a ley.

(Art. 10, inc. I y II, y D.S. 28699)

¿Qué debe hacer la trabajadora o trabajador que opta por la reincorporación?

- Debe apersonarse a las oficinas de las jefaturas departamentales y regionales de trabajo para iniciar el procedimiento de reincorporación. Una vez constatado el despido injustificado, se conminará al empleador a la reincorporación de la trabajadora o trabajador al mismo puesto que ocupaba al momento del despido, más el pago de salarios devengados demás derechos que correspondan.

(D.S. 495/10, Art. 1, inc. I y R.M. 868/10)

¿Cuándo una trabajadora o trabajador opta por el pago de sus beneficios sociales, puede solicitar su reincorporación?

- Las trabajadoras o trabajadores que opten por el pago de sus beneficios sociales no pueden solicitar su reincorporación.

(Art. 10, Inc. II y D.S. 28699)

III. INAMOVILIDAD LABORAL

¿Quiénes gozan de inamovilidad laboral?

- Se benefician con la inamovilidad laboral las dirigentes y los dirigentes sindicales (fuero sindical); la madre y padres progenitores; y las personas con discapacidad, cónyuges, padres, madres y/o tutores de hijos con discapacidad.

¿Cuál es la normativa que regula la inamovilidad laboral de estos trabajadores?

De los dirigentes sindicales o fuero sindical:

- Constitución Política del Estado
- Ley N° 3352 de 21 de febrero de 2006
- Decreto Supremo N° 29539 de 1° de mayo de 2008

Madre y padre progenitores:

- Constitución Política del Estado
- Decreto Supremo N° 0012 de 19 de febrero de 2009
- Decreto Supremo N° 0496 de 1° de mayo de 2010

Personas con discapacidad:

- Ley N° 223 de 2 de marzo de 2012

¿Qué determina la Constitución Política del Estado respecto a la madre y/o padre progenitores?

- Garantiza su inamovilidad laboral hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad.

(Art. 48, Inc. VI)

¿Qué dispone el Art. 2 del Decreto Supremo N° 0012 de 19 de febrero de 2009?

- Establece la inamovilidad laboral de la madre y padre progenitores, que trabajen en el sector público y privado; no pueden ser despedidos, ni debe afectarse su nivel salarial ni su ubicación en su puesto de trabajo.

¿Es necesario encontrarse casada o casado para gozar del beneficio de inamovilidad laboral?

- La madre y/o padre progenitores gozan de inamovilidad laboral desde la gestación hasta que su hija o hijo cumpla un año de edad, sea cual fuere su estado civil.

¿Qué documentos deben presentar la madre y el padre progenitores para acreditar la inamovilidad laboral ante el empleador?

22 Derechos Laborales

Deben presentar los siguientes documentos:

- Certificado médico de embarazo extendido por el ente gestor de salud o por los establecimientos públicos de salud.
- Certificado de matrimonio o acta de reconocimiento adviente extendido por el Oficial del Registro Civil.

- Certificado de nacimiento de la hija o del hijo extendido por el Oficial de Registro Civil.

(Art. 3 del D. S. Nro. 0012)

¿Qué debe hacer la madre o padre progenitores en caso de incumplimiento de la inamovilidad laboral?

- Apersonarse al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social para que se instruya al empleador la reincorporación de la madre o padre progenitores en el plazo de 5 días hábiles, con el goce de haberes y otros derechos sociales por el tiempo que duró la suspensión de la relación laboral.

(Art. 6 del D. S. 0012)

¿Qué determina la Constitución Política del Estado respecto a las personas con discapacidad?

- Determina que toda persona con discapacidad tiene derecho a trabajar en condiciones adecuadas, de acuerdo con sus posibilidades y capacidades, con una remuneración justa que le asegure una vida digna.

(Art. 70, Inc. IV)

¿Qué dispone la Ley N° 223 de 2 de marzo de 2012 con relación al derecho al empleo y trabajo digno de las personas con discapacidad?

- Garantiza y promueve el acceso de las personas con discapacidad a toda forma de empleo y trabajo digno con una remuneración justa, a través de políticas públicas de inclusión socio-laboral en igualdad de oportunidades.
- El Estado Plurinacional de Bolivia en todos sus niveles de gobierno debe incorporar planes, programas y proyectos de desarrollo inclusivo basado en la comunidad, orientados al desarrollo económico y a la creación de puestos de trabajo para las personas con discapacidad.

(Art. 4, Inc. I)

¿Qué derechos reconoce la Ley N° 223 de 2 de marzo de 2012 en el ámbito de trabajo?

- Garantiza la inamovilidad laboral a las personas con discapacidad, así como a los cónyuges, padres, madres y/o tutores de hijos con discapacidad, siempre y cuando cumplan con la normativa vigente y no existan causales que justifiquen su despido.

(Art. 34, Inc. II)

- Las personas con discapacidad deberán contar con una fuente de trabajo y las entidades públicas y privadas deben brindar accesibilidad a su personal con discapacidad.

(Art. 34, Inc. III)

IV. BENEFICIOS SOCIALES:

- Desahucio
- Indemnización por el tiempo de servicio

¿Qué es el desahucio?

- Es la compensación económica que recibe la trabajadora o el trabajador que sufre un despido intempestivo e injustificado, sin recibir el preaviso de retiro por parte del empleador, en el marco de lo dispuesto en la Ley General de Trabajo.

(Art. 3, del D. S. 110)

¿Cuál es el monto que debe percibir la trabajadora o trabajador por concepto de desahucio?

Derechos Laborales 25

- Debe percibir el monto equivalente a 3 meses de sueldo o salario.

¿Corresponde el pago del desahucio cuando una trabajadora o trabajador se retire voluntariamente?

- El pago del desahucio corresponde cuando la trabajadora o el trabajador es retirado intempestivamente, y no corresponde este pago cuando éste se retira voluntariamente.

¿Qué es la indemnización por tiempo de servicios?

- Es la compensación que otorga la empleadora o el empleador a las trabajadoras y los trabajadores por el desgaste físico y psíquico que sufren en el ejercicio de su trabajo.

(Art. 2, D. S. 110)

¿A quiénes corresponde el pago de la indemnización por tiempo de servicios?

- Corresponde a las trabajadoras y trabajadores que cumplan más de 90 días de trabajo continuo y que hayan sido retirados intempestivamente o que hayan renunciado voluntariamente.

¿Cómo se paga la indemnización por tiempo de servicios?

26 Derechos Laborales

- Se paga con un sueldo o salario por cada año de trabajo continuo o en forma proporcional a los meses trabajados cuando no se ha alcanzado el año.

¿Cuál es el plazo que tiene el empleador para pagar los beneficios sociales por retiro forzoso?

- Cuando una trabajadora o un trabajador es retirado por alguna causal no contemplada en el artículo 16 de la Ley General de Trabajo y en el artículo 9 de su Decreto Reglamentario, y opta

por el pago de sus beneficios sociales, el empleador tiene un plazo de 15 días calendario para pagar los beneficios sociales.

(Art. 9 del D. S. 28699)

¿Qué sanción tiene el empleador que no paga los beneficios sociales por retiro forzoso en el plazo establecido?

- Debe pagar una multa en beneficio de la trabajadora o trabajador equivalente al 30% del monto total que debe ser pagado por concepto de beneficios sociales, además del mantenimiento del valor, el cual es calculado y actualizado con base en la variación de la Unidad de Fomento a la Vivienda (UFV), desde la fecha del despido hasta el día anterior a la fecha en que se realice el pago correspondiente.

¿Cuál es el plazo que tiene el empleador para pagar la indemnización por tiempo de servicios por retiro voluntario de la trabajadora o trabajador?

- En caso de producirse el retiro voluntario de una trabajadora o trabajador, el empleador debe pagar la indemnización por tiempo de servicios en el plazo de 15 días calendario.

(R.M. 447/09, Art. I y II)

¿Qué sanción tiene el empleador que no paga la indemnización por tiempo de servicios por retiro voluntario en el plazo establecido?

- Debe pagar una multa en beneficio de la trabajadora o trabajador equivalente al 30% del monto total que debe ser pagado y el monto debe estar actualizado con base a la variación de la Unidad de Fomento a la Vivienda (UFV).

(Art. 1, Inc. III de la R.M. 447/09)

V. PAGO DE QUINQUENIO

¿Qué es el quinquenio?

- Es la consolidación de la indemnización por tiempo de servicios al cumplimiento de cada 5 años de trabajo de manera continua.
- Las trabajadoras y trabajadores que hayan cumplido cinco (5) años de trabajo podrán, a simple solicitud escrita y sin necesidad de otro requisito, exigir el pago al empleador.
- De ninguna manera implicará interrupción de la relación laboral. Está prohibido exigir como condición para acceder a este derecho la renuncia o retiro de la trabajadora o del trabajador.

(D.S. 522/10)

¿Cuál es el plazo que tiene la empleadora o el empleador para pagar el quinquenio?

- La empleadora o empleador tiene el plazo de 30 días calendario para efectivizar el quinquenio

en un pago único. El plazo se computa a partir de la solicitud.

Se prohíbe su fraccionamiento.

(D.S. 522/10)

¿Es permitida la acumulación de quinquenios?

- Sí. Las trabajadoras y los trabajadores podrán acumular los quinquenios y pueden solicitar el pago en cualquier momento, conforme lo establece el artículo

3 del D.S. 522/10

Derechos Laborales 29

VI. LICENCIAS ESPECIALES

¿Qué dispone el Decreto Supremo 1212 de 1 de mayo de 2012?

- Otorgar una Licencia por Paternidad de tres (3) días laborales con el goce de su total ganado, a partir del alumbramiento del cónyuge o conviviente del trabajador del sector privado.
- Para los servidores públicos que están comprendidos en la Ley 2027 del Estatuto del Funcionario Público, se establece que por nacimiento de hijos, éstos gozarán de tres (3) días hábiles de Licencia por Paternidad.
- En el caso de trabajadores, empleados y funcionarios del sector público que no se encuentren comprendidos en la Ley 2027 del Estatuto del Funcionario Público, se aplicará lo establecido para el sector privado.
- En estos tres casos, el trabajador deberá presentar el certificado que acredite el alumbramiento.

¿Qué establece el Decreto Supremo N°. 1455 de 9 de enero de 2013?

- Dispone otorgar licencia especial de hasta tres (3) días hábiles con goce del 100% de sus remuneraciones a las trabajadoras, trabajadores del sector privado; servidoras y servidores públicos que trabajen en los sectores públicos que se encuentren en la Ley N° 2027 Estatuto del Funcionario Público; como también a aquellos que no se encuentren comprendidos en la citada ley, que sean madres, padres, tutores y responsables de menores de 12 años, los cuales hayan sufrido accidente grave o enfermedad grave.

¿Cuáles son los requisitos para solicitar esta licencia?

- El único requisito es la presentación del documento, de forma obligatoria, que certifique la baja médica de la niña o del niño.

MI PLAN DE ACCIÓN DE MI PROYECTO OCUPACIONAL

RESUMEN

Contar con un plan de acción ocupacional nos permite no entrar al mercado laboral en desventaja, ya que este mercado es dinámico y cada vez más exigente. Una vez que hemos explorado con los participantes todos los aspectos necesarios para la construcción de un plan de acción básico que le permita a los participantes planificar los pasos a seguir para alcanzar su meta ocupacional, realizaremos un plan de acción mediante la aplicación de una tabla que nos ayuda a resumir diferentes aspectos desarrollados a lo largo del curso.

TIEMPO:

30 minutos.

MATERIALES:

Papelografos
Marcadores
Maskín
Copias de la tabla para todos los participantes

PROCEDIMIENTO

7. En plenaria explique al grupo que ahora tendremos una herramienta que nos ayudara a contar con un plan de acción para nuestro proyecto ocupacional y que nos permita no ingresar al mercado laboral en desventaja o a ciegas.
8. Coloque en la pared la tabla dibujada en un papelografos.
9. Pida a los participantes que tengan listas todas sus tablas desarrolladas anteriormente, ya que la información para el llenado de la tabla saldrá de esas tablas.
10. Entregue a cada participante una copia de la tabla "Mi Plan de Acción para Mi Proyecto Ocupacional" y pídale que vayan llenando paso a paso la tabla según usted lo vaya haciendo con el ejemplo de alguno de los participantes
11. Una vez concluido el ejercicio comparta con el grupo alguno de los trabajos realizados.
12. Para cerrar explique al grupo que esta es una herramienta que les permite centralizar todas las

ideas trabajadas a lo largo del proceso y que el mismo se convierte en una planificación de las acciones que ha desarrollado y de las que debe desarrollar para tener mayores oportunidades al momento de ingresar al mercado laboral, lo cual les permite en resumen ser más competitivos.

LECTURAS COMPLEMENTARIAS

PLAN DE VIDA OCUPACIONAL

Cuando se diseña un plan de acción estamos elaborando un camino para alcanzar una determinada meta. En ese sentido el plan de acción da coherencia a la vida de una persona en sus diversas etapas haciendo sus metas más alcanzables y viables.

EL PLAN DE VIDA OCUPACIONAL

El realizar un plan ocupacional es un camino lógico que se realiza con miras a cumplir una meta ocupacional y que nos permite planificar de manera adecuada los pasos avanzados y los pasos a seguir para el cumplimiento de esa meta, y para el mismo debemos tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- **Hacer un auto diagnóstico.-** (deseos, habilidades, debilidades, experiencias) y análisis del contexto (reconocimiento de las necesidades del mercado o de oportunidades para actividades productivas.
 - **Definir las metas.-** (objetivos en el corto, mediano y largo plazo) de nuestro proyecto de vida laboral.
 - **Definir las actividades.-** y los caminos posibles para alcanzar las metas propuestas
- Construido el Plan Ocupacional.-** Lo que queda es ponerlo en marcha, seguidamente evaluarlo, revisarlo en su ejecución para realizar ajustes o modificaciones que correspondan.

LOS ELEMENTOS DE UN PROYECTO: Un plan ocupacional debe contener los siguientes aspectos:

- Debe partir del deseo o la necesidad de modificar una situación existente
- Debe analizar críticamente el contexto
- Plantearse un objetivo a alcanzar que deberá ser realista y viable.
- Pensar en un conjunto de acciones para acercarse a la meta
- Fijar un tiempo para desarrollar el proceso.
- Precisar e identificar los recursos para lograrlo.
- verificar si hemos alcanzado o no lo que nos propusimos.

¿PORQUÉ ES IMPORTANTE CONSTRUIR UN PLAN OCUPACIONAL?

Porque es necesario conocer la distancia entre lo que sabemos, las competencias que poseemos, por ejemplo habilidades, experiencias ya adquiridas en nuestra vida y las competencias que se requieren, que se necesitan, para desempeñarnos en una determinada actividad.

HOJA DE TRABAJO DEL PARTICIPANTE 11

MI PLAN DE ACCION PARA MI PROYECTO OUPACIONAL

Misión y Visión (tabla 2)	Mi Proyecto de Vida para 10 años (tabla 1)
Mi meta ocupacional (tabla 4)	Mi trayectoria laboral es (tabla 5)
Habilidades, conocimientos y destrezas que tengo (tabla 6)	Cosas que debo desarrollar para lograr mi meta ocupacional
	Actitudes que debo tener para mantener y crecer en mi empleo
Mis estrategias para conseguir empleo (tabla 7)	Opciones laborales a las que puedo responder ahora (tabla 8)
Requerimientos del trabajo que me interesa (tabla 8)	Mis potencialidades y mi meta ocupacional (tabla 9)
Currículum Vitae y Carta de presentación	

