



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**Programa PTS para fortalecer habilidades para la vida y la
empleabilidad en estudiantes de un instituto público de
Moquegua, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Docencia universitaria**

AUTOR:

Valdez Lopez, Guian Rosbell (orcid.org/0000-0003-0300-0631)

ASESOR:

Mg. Llanos Castilla, Jose Luis (orcid.org/0000-0002-0476-4011)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones pedagógicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Quisiera dedicar este trabajo a toda mi familia. A mi madre y mi padre, por su apoyo, comprensión y dedicación en los malos y no tan malos momentos. Me enseñaron a sobrellevar la adversidad sin perder el horizonte. Me han inculcado aquello que hoy me define como persona, mis principios y valores mi compromiso y paciencia.

Agradecimiento

A mis profesores, en especial a mis tutores, les agradezco su ayuda, paciencia y dedicación. También quiero agradecer a toda la familia por animarme en todo este proceso. Finalmente, A todas las personas que me apoyaron e hicieron que este trabajo fuera un éxito.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	18
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población, muestra, muestreo.....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	24
3.6. Métodos de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN.....	40
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES.....	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS.....	59

Índice de tablas

Tabla 1: Diseño de la investigación	19
Tabla 2: Valor de Alfa de Cronbach	24
Tabla 3: Frecuencia porcentual pretest y postest variable habilidades para la vida y la empleabilidad.	27
Tabla 4: Frecuencia porcentual pretest y postest dimensión de habilidades personales.	28
Tabla 5: Frecuencia porcentual pretest y postest dimensión de resolución de problemas y manejo de conflictos.	29
Tabla 6: Frecuencia porcentual pretest y postest dimensión de hábitos efectivos en el lugar de trabajo.	30
Tabla 7: Frecuencia porcentual pretest y postest dimensión de habilidades para el crecimiento profesional.	31
Tabla 3: Prueba de hipótesis principal.	32
Tabla 4: Prueba de hipótesis específica 1, dimensión habilidades personales.....	33
Tabla 5: Prueba de hipótesis específica 2, dimensión resolución de problemas y manejo de conflictos.	35
Tabla 6: Prueba de hipótesis específica 3, dimensión hábitos efectivos en el lugar de trabajo.....	36
Tabla 7: Prueba de hipótesis específica 4, dimensión habilidades para el crecimiento profesional.	38

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo principal demostrar los efectos del programa passport to success (PTS) en el fortalecimiento de las habilidades para la vida y la empleabilidad en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua, 2022. En el aspecto metodológico, la investigación fue del tipo aplicada con un enfoque cuantitativo, un nivel explicativo y un diseño específico cuasiexperimental. La población la conformaron 135 estudiantes del instituto, de las carreras de Zootecnia, Fruticultura y Viticultura y Enología, la muestra estuvo formada por 20 estudiantes para el grupo de control y 20 estudiantes para el grupo experimental. La técnica utilizada en la presente investigación fueron los cuestionarios, al igual que el instrumento. Del análisis de resultados se obtuvo que, en el pretest, para el grupo de control (GC) 55% de estudiantes se ubicaron en un nivel bajo y 45% en un nivel medio, mientras que en el grupo experimental (GE) 60% y 40% de los encuestados se ubicó en los niveles medio y bajo respectivamente, en el caso del posttest, en el (GC), 70% y 30% de encuestados se ubicó en el nivel muy alto y alto respectivamente y para el posttest el 100% se ubicó en el nivel muy alto. Se concluye que, el nivel de significancia obtenido $0.009 < 0,05$ según la prueba u de Mann Whitney se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se observan mejoras significativas en las habilidades para la vida y la empleabilidad producto de la aplicación del programa experimental PTS.

Palabras clave: Empleabilidad, fortalecimiento, habilidades, passport to success (PTS).

Abstract

The main objective of this study was to demonstrate the effects of the passport to success (PTS) program on the strengthening of life skills and employability in students of a Public Institute of Moquegua, 2022. In the methodological aspect, the research was of the type applied with a quantitative approach, an explanatory level and a specific quasi-experimental design. The population consisted of 135 students from the Institute, from the careers of Zootechnics, Fruticulture and Viticulture and Oenology, the sample consisted of 20 students for the control group and 20 students for the experimental group. The technique used in this research was questionnaires, as was the instrument. From the analysis of results, it was obtained that, in the pretest, for the control group (GC) 55% of students were at a low level and 45% at a medium level, while in the experimental group (GE) 60% and 40% of the respondents were in the middle and low levels respectively, in the case of posttest, in the (GC), 70% and 30% of respondents were at the very high and high level respectively and for the posttest 100% were at the very high level. It is concluded that, the level of significance obtained $0.009 < 0.05$ according to the u test by Mann Whitney, the null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted, significant improvements in life skills and employability are observed as a result of the application of the experimental PTS program.

Keywords: Employability, strengthening, skills, passport to success (PTS).

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual, las instituciones privadas como particulares, consideran las habilidades y cualidades propia de la persona para la vida y la empleabilidad una herramienta importante al momento de implementar metodologías y formas de trabajo en el ámbito laboral, las habilidades que se deben desarrollar para poder ser empleable son temas que han recibido mucha atención en el ámbito profesional y el comportamiento social (Álvarez González, López Miguens, & Caballero, 2017). Una de las dificultades más notorios en la población actual, es la incertidumbre de como incorporar a los estudiantes que egresan de las universidades en el ámbito laboral. Además, se es muy evidente el cambio en el pensamiento humano, la ideología y el comportamiento social, el nuevo modelo laboral se basa en el discurso de que la empleabilidad es un elemento central y que la alteración en el mundo empresarial y laboral han hecho de la empleabilidad un importante tema de investigación (Davis, Baty, Hippman, Trepanier, & Erby, 2019). Las habilidades para la vida, son un tema que adquiere mayor importancia en el ámbito académico universitario y social, además, se entiende que el desarrollo personal y social depende de la forma en que el ser humano afronta sus problemas, las habilidades personales son un aspecto cada vez más valorado, no solo en lo personal, sino también en lo social y laboral (Cuesta & Hokanson, 2018).

En el ámbito internacional, los estudiantes de los países iberoamericanos logran, con mayor frecuencia, la incorporación y finalización de cada nivel de educación en las últimas dos décadas, existe un gran avance a nivel de España y Latinoamérica, en cuanto a jóvenes que culminan exitosamente la universidad (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), 2020). Pero, también es cada vez más evidente la ausencia de empleabilidad, precisamente de los jóvenes que egresan de las universidades, dentro de la gran diversidad de estados americanos, aún carecen de la experiencia y de las habilidades que las empresas solicitan, esto conlleva a periodos extensos para la adquisición de la experiencia y las habilidades deseables (Parra Espitia, y otros, 2021). Uno de los principales ámbitos en los que se comienza a incorporar el tema de habilidades

para la vida y la empleabilidad fue en la educación universitaria, se han desarrollado políticas públicas en todo el continente europeo, lo que permite a las universidades centrarse en la creación de programas e instrumento que se enfoquen en el desarrollo de las habilidades para la vida y la empleabilidad, lo que se traduce en una mejor gestión y organización del día a día de los estudiantes (Vargas Cruz, 2020). En la gran variedad de estados europeos se adoptó un modelo educativo centrado en la incorporación de características propias para la vida personal y para la vida laboral que ayude la incorporación de los estudiantes, de manera más efectiva, en el ámbito laboral y ámbito social. En América Latina se impulsó un modelo educativo europeo a través de proyectos tuning. Aunque fracasado como proyecto, ha permitido cambios en las metodologías educativas de los países en los que se desarrolló, previo al proyecto, (Díaz Anaya, Najarro oliva, & Guzmán Calderón, 2018).

En las dos últimas décadas, en el Perú, se vive una tendencia cada vez más notoria, la gran empresa busca emplear a los estudiantes, egresados de las universidades, con mayor cualificación, pero es mínimo el porcentaje de estos estudiantes que adquiere estabilidad (Vargas & Carzoglio, 2017). Por este motivo las universidades comenzaron a plantear la educación con un enfoque basado en competencias, no solo desde un aspecto cognitivo (Competencias profesionales – especialidad) sino también desde un aspecto transversal (competencias generales o genéricas) para lograr una formación integral. Sin embargo, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) generalmente aboga por una educación basada en competencias para ayudar en la optimización la empleabilidad de los estudiantes en diversos centros de formación. (Zuta Gutierrez, 2020). A pesar de que se plantean modelos que ayuden a los estudiantes en cuanto a la empleabilidad, no se adopta un enfoque más amplio que pueda incorporar el enfoque de las características sociales y laborales como eje primordial del desarrollo de los estudiantes.

En la región de Moquegua las empresas y los empresarios sostienen que los nuevos profesionales tienen las competencias que su profesión demanda, pero carecen de habilidades para la vida y empleabilidad, En una mesa de dialogo las empresas de la región manifestaron una serie de habilidades que son difíciles de

encontrar en los nuevos profesionales como: Falta de liderazgo, responsabilidad, no saben trabajar en equipo, amabilidad, estabilidad emocional, puntualidad, comunicación, etc. Al menos un 90% de los empleadores indica que tiene dificultades a contratar jóvenes con esas habilidades que requiere su compañía. No se educa a los jóvenes en el desarrollo de sus cualidades y competencias para desempeñar un trabajo formal, nos cuesta salir de un aprendizaje memorístico. Un 72% de unidades didácticas señalan que sus recién graduados están listos para trabajar, el 42% y el 45% de empleadores manifiestan que los jóvenes profesionales no están preparados en habilidades para la vida y empleabilidad (Espinoza Mina, 2020). Esta carencia de cualidades para afrontar la vida y empleabilidad en los jóvenes profesionales causan la insatisfacción de los empleadores y conllevan al despido. Esta falta de interés de las casas de educación superior por encontrar una solución a esta carencia de habilidades para la vida y empleabilidad generara en la región de Moquegua y en los jóvenes profesionales inestabilidad laboral, baja autoestima y un alto riesgo de un comportamiento socio problemático, es alarmante, teniendo en cuenta que el progreso de estas habilidades en la educación superior tecnológica es de vital atención por su conexión al marco socio-laboral.

Por ende, el propósito de esta investigación es aplicar el Programa PTS Para Fortalecer Habilidades Para La Vida Y La Empleabilidad En Estudiantes De Un Instituto Publico De Moquegua, 2022

Por las razones anteriores, se decidió realizar una investigación científica sobre una base sistemática, rigurosa y objetiva, y se plantearon los siguientes problemas de estudio: como problema general se tiene: ¿Cuáles son los efectos de la aplicación del programa PTS para fortalecer habilidades para la vida y la empleabilidad en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua, 2022? Bajo el mismo criterio se plantearon los siguientes objetivos específicos: ¿Cuáles son los efectos de la aplicación del programa PTS en el fortalecimiento de las Habilidades Personales en estudiantes de un instituto público de Moquegua?, ¿Cuáles son los efectos de la aplicación del programa PTS en el fortalecimiento de la resolución de problemas y manejo de conflictos en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua?, ¿Cuáles son los efectos de la aplicación del programa PTS en el fortalecimiento de los hábitos efectivos en el lugar de trabajo en estudiantes de un

Instituto Público de Moquegua? y finalmente, ¿Cuáles son los efectos de la aplicación del programa PTS en el fortalecimiento de las habilidades para el crecimiento profesional en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua?. El problema radica, esencialmente, en que, la mayoría de los aspectos que engloban las habilidades para la vida y la empleabilidad, a nivel de la región Moquegua, solo se ha observado empíricamente. Por lo tanto, este trabajo ofrece la oportunidad de brindar aportes sobre la aplicación del programa PTS en el fortalecimiento de las Habilidades para la vida y la empleabilidad de estudiantes en un instituto de la región Moquegua.

Las habilidades son la columna vertebral del capital humano. Son las habilidades que una persona necesita para resolver de manera efectiva una variedad de problemas, que incluyen no solo el conocimiento y el pensamiento abstracto, sino también la personalidad, las creencias e incluso las habilidades físicas. Las habilidades se acumulan a lo largo de la vida, incluso antes del nacimiento, y son la base del bienestar personal y social. (CAF Banco de desarrollo de América Latina, 2016). En base a lo descrito a la investigación se justifica:

A nivel teórico, proporcionara nuevos aportes al campo, lo que puede interpretarse como la creación de nuevas metodologías o instrumentos aplicables (Arias F. , 2017). La presente investigación se justifica en función al conocimiento que se aportara a la comunidad educativa sobre el programa “Passport To Success” por sus siglas en ingles PTS y su influencia en la obtención de mejores cualidades para la vida y el empleo; mediante el presente estudio se pretende reducir las brechas de conocimiento existente.

A nivel practico la investigación se justifica en las herramientas que se pueden proporcionar a los estudiantes y docentes de institutos superiores o universidades, sobre el programa PTS y su aplicación para la mejora de las características propias del ser humano para su vida y empleabilidad, y así resolver un problema real, que es la empleabilidad a través de las habilidades para la vida.

A nivel metodológico, la presente investigación se desarrolló como un instrumento propio de aplicación experimental, cuya finalidad es comprender de manera más precisa el estado de conocimiento y desarrollo de las características

propias del ser humano, aquellas características que no son apreciables a simple vista, los aspectos, que comúnmente se definen como “*soft skills*”, que tienen una importancia muy relevante para afrontar los diferentes niveles que se le plantean al estudiante en la vida personal y la vida social, así como, la empleabilidad de los alumnos.

A nivel social, la investigación pretender identificar el problema de la empleabilidad a través de las habilidades para la vida, y dar una solución concreta que ayude a los estudiantes en el aspecto personal y laboral.

Bajo los criterios descritos anteriormente, se plantearon los siguientes objetivos, como objetivo general: Demostrar los efectos del programa PTS en el fortalecimiento de las habilidades para la vida y la empleabilidad en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua, 2022, además los objetivos específicos identificados en la investigación son: Demostrar los efectos del programa PTS en el fortalecimiento de las Habilidades Personales en estudiantes de un instituto público de Moquegua, Demostrar los efectos del programa PTS en el fortalecimiento de la resolución de problemas y manejo de conflictos en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua, Demostrar los efectos del programa PTS en el fortalecimiento de los hábitos efectivos en el lugar de trabajo en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua y Demostrar los efectos del programa PTS en el fortalecimiento de las habilidades para el crecimiento profesional en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua.

Finalmente, se formula las siguientes hipótesis para la obtención de resultado, la hipótesis general indica que: La aplicación del programa PTS tiene efectos positivos en el fortalecimiento de las habilidades para la vida y la empleabilidad en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua, 2022. Así mismo, las hipótesis específicas indican que, La aplicación del programa PTS tiene efectos positivos en el fortalecimiento de las Habilidades Personales en estudiantes de un instituto público de Moquegua, La aplicación del programa PTS tiene efectos positivos en el fortalecimiento de la resolución de problemas y manejo de conflictos en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua, La aplicación del programa PTS tiene efectos positivos en el fortalecimiento de los hábitos efectivos en el lugar

de trabajo en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua y finalmente La aplicación del programa PTS tiene efectos positivos en el fortalecimiento de las habilidades para el crecimiento profesional en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua.

II. MARCO TEÓRICO

Para el informe del estudio planteado, se han consignado diferentes antecedentes dentro del ámbito internacional como del ámbito nacional, los cuales se describen a continuación:

En el ámbito internacional se destaca: Vidal et ál., (2021) en su artículo, plantearon como objetivo optimizar en los alumnos las competencias transversales asociadas con el trabajo en equipo y el actuar crítico por medio de pruebas asociadas a un programa disciplinar. Propusieron una investigación de casos del tipo preexperimental y con evaluaciones de entrada y salida. Como resultados obtuvieron que, en autoevaluación, la media es de 3,89, menos 0,20 respecto al pretest. Para la evaluación entre compañeros se obtuvo 4,07, reduciendo 0,04 puntos menos. El puntaje de evaluación de docentes fue de 4,45, representando un incremento de 1,29 puntos respecto al pretest. La evaluación externa arrojó 3,99 puntos lo que supone un incremento de 1,24 respecto a la prueba de entrada. Los docentes calificaron el producto con 5,47 y el contenido con 6,65, un aumento de 0,47 y 1,93, respectivamente. Las conclusiones mostraron que el trabajo propuesto en el artículo facilita la mejora en la obtención de contenidos y aportar en el incremento y optimización de las capacidades y competencias blandas ligadas al trabajo en equipo y el pensamiento crítico, Además, promueve la estandarización de la educación y contribuye al aseguramiento de la calidad.

Además, para Jácome et ál., (2022) en su artículo de investigación tuvieron por objetivo identificar los efectos de la motivación en la educación y formación bajo la aplicación de la metodología ABC en alumnos de los últimos años de Fisioterapia. Se planteó un diseño mixto cuasiexperimental con 12 alumnos y 3 docentes. La información se recopiló a través de evaluaciones de los niveles de conocimiento previas y posteriores a la aplicación de la metodología ABC en los grupos focales de estudiantes y maestros. Como resultado, hubo un cambio significativo entre la evaluación antes y después de la intervención (16,7%; 83,3%, $p < 0,05$). Los alumnos quedaron muy motivados por la experiencia y los profesores explicaron que fue rica. En resumen, la forma de adquirir ideas basado en casos, llevado a cabo de manera continua, es una estrategia óptima para el proceso de aprendizaje

del fisioterapeuta. Facilita la mejora de las características de definición propia, autocritica y analítica y como se relacionan con la adquisición de nuevos modelos filosóficos profesionales.

Por su parte Millanzi & Kibusi (2020) propusieron una prueba el efecto del enfoque educativo facilitador basado en problemas en la metacognición entre los alumnos de enfermería en Tanzania, instituciones de aprendizaje superior. El tipo de estudio aplicado fue cuasiexperimental, Participaron 401 estudiantes de enfermería de pregrado seleccionados al azar (intervencionista=134 y control=267). Como resultados a la prueba revelaron una ganancia significativa en las puntuaciones de metacognición entre los participantes en un grupo de intervención entre (M=23,27; SD =1,716) al inicio y (M=66.31; SD=6.204) post intervención. Como resultado se identificó que existe gran influencia del enfoque educativo facilitador basado en problemas en la metacognición de los estudiantes, la intervención dio como resultado la influencia en la metacognición entre los estudiantes de enfermería (AOR = 1,603, $p < 0,05$, IC 95%: 1,023, 2,513). En conclusión, la intervención tuvo el potencial de afectar positivamente los niveles de metacognición entre los estudiantes de enfermería. Por lo tanto, estaba estrechamente vinculado a competencia y cambiaría el espectro de la competencia de enfermería y las cualidades en atención entre los alumnos de enfermería.

Afdareza et ál., (2020) plantearon como objetivo producir un dispositivo de aprendizaje basado en habilidades del siglo 21 con la implementación de una formación sustentada en problemas para incrementar las características ligadas al juicio crítico de los estudiantes en poliedro para la escuela secundaria. El tipo de estudio aplicado fue pre experimental. Los resultados de la aplicación de una pre y post evaluación, RPP, validación de LKPD y habilidades de pensamiento crítico muestran criterios válidos y muy válidos con valores de 3,19; 3.32; 3.26; y 3.13 esto valida un producto en forma de un dispositivo de aprendizaje basado en habilidades del siglo XXI con la implementación de una formación sustentada en problemas para aumentar las técnicas de juicio crítico. En conclusión, se pudo desarrollar un dispositivo de aprendizaje basado en los resultados de ensayos limitados y ensayos de campo, hubo un aumento en la habilidad de pensamiento crítico de los estudiantes que utilizaban estos dispositivos de aprendizaje.

Finalmente, Suryawati et ál., (2020) plantearon como objetivo en su artículo examinar la relación entre la alfabetización mental con las habilidades de pensamiento, las acciones y la sensibilidad a las cuestiones ambientales a través de la implementación de una formación sustentada en problemas. El diseño de la investigación fue cuasiexperimental con la implementación de una prueba de entrada y una de salida. Las muestras de este estudio fueron 372 estudiantes en tres escuelas secundarias ubicadas en áreas de estudio. El resultado de la prueba de efectividad del Aprendizaje Local Basado en Problemas del Medio Ambiente (LE-PBL, por sus siglas en inglés) usando el diseño más pretérito mostró que LE-PBL es eficaz para aumentar la alfabetización ambiental de los estudiantes, con un valor de ganancia N de 0,2 en la clase de control y una ganancia N de 0,4 en la clase experimental. La implementación de recursos de aprendizaje en forma de hojas de trabajo para estudiantes LE-PBL fortalece la alfabetización ambiental de los estudiantes en la identificación, análisis, evaluación y planificación de acciones y sensibilidad a los problemas ambientales locales y globales.

En el ámbito nacional, Huachillo (2021) en su investigación en la cual el objetivo fue identificar el resultado de un método de mejora de las habilidades blandas en alumnos de los últimos años de ing. industrial de una universidad privada de Lambayeque. El proyecto fue cuasiexperimental, con la participación de 140 estudiantes y utilizando instrumentos con una confiabilidad de 0.95 para medir el conocimiento de habilidades blandas. Después de la prueba de entrada, los resultados mostraron características positivas de la aplicación de la metodología en los estudiantes de ambos sexos de los ciclos 8 a 10, con un aumento del 35 % en los niveles de habilidades blandas en comparación con la situación preexperimental.

En su investigación Salcedo (2020) tuvo por objetivo identificar el resultado que ejerce el estudio de la estrategia PETRACOMLINE sobre el conocimiento de las habilidades blandas emprendedoras de los alumnos, con un grupo poblacional de 540 y un grupo muestral de 60 alumnos de segundo semestre. El método general fue el método científico, y diseño cuasiexperimental. Se utilizaron pruebas escritas para evaluar el conocimiento de habilidades sociales empresariales, y los resultados se analizaron estadísticamente mediante una prueba t de muestra

independiente y se concluyó que había una diferencia significativa para los conjuntos muestrales evaluados ya sea el de control como el experimental. En conclusión, la estrategia PETRACOMLINE genera un impacto importante y positivo en la administración del conocimiento de las habilidades blandas empresariales de los estudiantes universitarios.

Por su parte Hernández (2018) en su estudio se planteó el objetivo de determinar cómo los talleres de habilidades sociales generan un cambio positivo en la autoestima de los alumnos de matemática y computación – FACHSE de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Se utilizó la deducción guiada, el diseño del estudio se planteó como pre-experimental, el grupo poblacional de la investigación se formó por 56 estudiantes, y el conjunto muestral lo formaron 26 alumnos que formaron parte del 3er ciclo de especialización en matemáticas e informática, como resultado se obtuvo un incremento de 1.97 puntos en el la escala de evaluación de la autoestima, con respecto al promedio evaluado en los estudiantes durante la prueba de entrada (12.65 puntos) vs. nivel estándar obtenido para la medir la autoestima de los alumnos en la prueba de salida (14.62 puntos), en conclusión los alumnos respondieron satisfactoriamente y de manera positiva a la difusión de la metodología de habilidades, interviniendo positivamente en el desarrollo de la autoestima.

Asimismo, Gives (2021) en su investigación tuvo por objetivo identificar los efectos de un programa para la mejora de las habilidades blandas en la formación virtual de los alumnos del centro de educación Santiago Artemio Requena Castro, Piura 2020, el enfoque la investigación fue cuantitativa de aplicaciones, experimentos y explicaciones usando un diseño cuasiexperimental de transacciones, usando dos grupos, pretest y post test. El grupo muestral de estudio estuvo conformado por 22 alumnos para el conjunto experimental y 22 alumnos en el conjunto de control. Como resultado se planteó que la aplicación del programa de habilidades blandas mejora significativamente el aprendizaje virtual de los estudiantes del 6to ciclo en el centro educativo Santiago Artemio Requena Castro, Piura 2020.

Alarcón (2020) planteó como objetivo de investigación identificar si el plan de capacitación virtual “Pachikuy” ayuda en la optimización de las habilidades blandas en los trabajadores de Mibanco, el estudio contó con un enfoque cuantitativo, tipo aplicado, nivel de explicación, diseño preexperimental, con un conjunto poblacional de 250 personas y un conjunto muestral de 25 trabajadores utilizando muestras no estocásticas por conveniencia. Como resultado y conclusión se pudo demostrar la exclusión de la hipótesis nula planteada en el estudio, por lo cual se aceptó la hipótesis alterna demostrando la eficacia y efectividad del plan de capacitación virtual “Pachikuy” fue efectivo para optimizar significativamente las habilidades blandas de los colaboradores de Mibanco en el 2020.

En el presente estudio, la primera variable fue “Programa PTS” que cumple la función de variable independiente y la segunda variable fue “habilidades para la vida y la empleabilidad” como variable dependiente, en cuanto a los fundamentos teóricos tenemos:

En referencia a el programa “passport to success” PTS es un programa de formación en habilidades para la vida. PTS se centra en el autodesarrollo y la transición al mundo laboral. Esto se debe a que IYF siempre ha invertido en un enfoque holístico destinado a comprender los muchos factores que influyen en las carreras de los jóvenes (Landaw et ál., 2020). Sabemos por experiencia que habilidades como la confianza en uno mismo pueden son importantes para lograr metas, elegir una carrera, tener espíritu empresarial y tener éxito. El pensamiento crítico ayuda a prevenir comportamientos peligrosos de la misma manera que ayuda a los jóvenes a priorizar el trabajo y tomar decisiones relacionadas con el trabajo.

PTS equipa a los jóvenes con una variedad de habilidades que los ayudarán a permanecer en la escuela y adquirir la educación, las habilidades profesionales, la preparación para el empleo y la confianza que necesitan para tener éxito en la vida y en el lugar de trabajo (Hemphill et ál., 2019).

Respecto a la variable de habilidades para la vida se refiere a comportamientos adaptativos y positivos que ayudan a los individuos a enfrentar satisfactoriamente las necesidades y obstáculos del vivir cotidiano, como la el

planteamiento para la resolución de problema, la mejora de la habilidades del raciocinio crítico, el aprender a tomar decisiones, autoconciencia, empatía, relación interpersonal, comunicación efectiva, afrontamiento del estrés, afrontamiento de las emociones (Abdullah et ál., 2021). Las habilidades para la vida son habilidades para el trabajo además de habilidades para estar orientadas académicamente, por lo que se puede decir que las habilidades para la vida de una actividad distinta a la trayectoria académica, así como actividades laborales, negocios independientes y esfuerzos conjuntos (Subarkah et ál., 2022).

La empleabilidad se define como las expectativas y aspiraciones del mercado laboral de los estudiantes y juegan un papel importante en las decisiones que enfrentan sobre su futuro académico. El alto nivel de desempleo, se crea tensiones económicas y sociales que condicionan negativamente estas expectativas del mercado laboral. La educación superior está asociada con un mayor grado de inserción en el mercado laboral, aumentando el número de estudiantes universitarios y la competitividad entre ellos (Torres & García, 2022).

En referencia a la dimensión de las habilidades personales son insumos en la producción de habilidades cognitivas y una amplia gama de resultados del ciclo de vida como escolaridad, ingresos, salud, etc. Las habilidades de personalidad siguen siendo maleables durante la infancia y la adolescencia, mientras que la productividad de las habilidades cognitivas disminuye con la edad. Los determinantes conocidos de las habilidades de personalidad incluyen transmisión genética, acumulación previa de capital humano, educación, paternidad, estructura familiar, ingresos, desastres naturales y conmociones en la salud (Feng et ál., 2021).

El indicador de las emociones son una reacción del ser humano, complejas y difíciles de entender, la manera más sencilla de caracterizar la emoción es clasificarla en varios grupos diferentes cómo siempre, la elección de etiquetas de emoción es sobre todo intuitiva e inconsistente en la literatura. Una razón clave es que la intensidad de las emociones puede afectar nuestra percepción de las emociones (Zhou et ál., 2022).

También se tiene como indicador la responsabilidad, es un valor ligado al consciente del ser humano que estudia la ética en función de los límites establecido por la base de la moral, la responsabilidad de las personas se manifiesta en la capacidad de discernir y asumir las consecuencias de las elecciones que se hacen sin importar si son positivas o negativas (Avramovic et ál., 2022).

Para el indicador de los valores personales, la teoría dice, están relacionados con las necesidades humanas, se definen como una expresión de lo deseable. Por lo tanto, los valores actúan como patrones de juicio y se adquieren a través de la socialización, como cuando se justifica el comportamiento y se aprende sobre la experiencia única de un individuo. Lo que distingue a un valor de otro es el tipo de objetivo o motivación que expresa (Bolzan de Campos, 2018).

Finalmente, el indicador de técnicas de estudio efectiva el aspecto teórico menciona que los estudiantes deben tener habilidades de aprendizaje, Es decir, deben saber cómo utilizar métodos y técnicas de aprendizaje efectivos. Las técnicas de estudio efectivas, son una dimensión del aprendizaje, ya que estas integran la comprensión y el análisis de información, resolución de problemas, concentración y atención, y organización del tiempo de estudio. (Moreno et ál., 2020).

Para la dimensión de manejo de problemas y manejo de conflictos, la teoría indica, la resolución de problemas, es la base en la que el ser humano intenta identificar soluciones eficientes y adaptativas a los problemas cotidianos. Identificar dos dimensiones adaptativas de la solución de problemas (es decir, orientación positiva y resolución racional de problemas) y tres dimensiones disfuncionales (es decir, orientación negativa, estilo impulsivo/descuidado y estilo evasivo) hacia los problemas (Aubut & Belanger, 2017).

Los conflictos son inevitables cuando un número de personas trabajarán juntas. El conflicto se define como «diferencia de opinión o algún tipo de desacuerdo entre dos o más partes». Los conflictos deben resolverse con eficacia. Es importante no solo resolver la disputa, sino también asegurarse de que las partes de la disputa no experimenten estrés emocional innecesario durante el proceso de resolución de disputas. Lograr un equilibrio entre la resolución de

conflictos y la toma de decisiones y mantener el bienestar emocional de los involucrados es esencial para el manejo exitoso de conflictos. (Taur & Ashtaputre, 2022).

El indicador referente a reducir el acoso laboral, el acoso laboral es una realidad desafortunada para muchas personas. Aunque no hay definiciones estandarizadas, el término acoso en el trabajo se utiliza generalmente para actividades, procesos y comportamientos repetidos y regulares que afectan negativamente a una persona víctima. Algunos ejemplos incluyen acosar, ofender o excluir socialmente a una persona, a menudo durante un período prolongado de tiempo. Además, el acoso a menudo incluye un desequilibrio de poder entre las partes. Este desequilibrio puede reflejar la estructura formal del poder, donde un compañero de trabajo es intimidado por un superior (Osterman & Bostrom, 2021).

Para la dimensión de hábitos efectivos en el lugar de trabajo, la teoría indica, los hábitos efectivos en el lugar de trabajo son muy importantes, algunos estudios han mencionado factores que afectan negativamente la salud de los trabajadores. Una encuesta de empleados de varias empresas encontró que un alto porcentaje se saltó al menos una comida (desayuno, almuerzo, cena), pasó menos tiempo comiendo y comió alimentos menos saludables. Estas situaciones pueden estar asociadas a enfermedades gastrointestinales y bajo rendimiento laboral. Además, la mayoría de la población presentaba condiciones médicas relacionadas con la alimentación que podían afectar la calidad de vida de los trabajadores (Paredes, Ruiz Díaz, & González C., 2018).

Respecto a el indicador del respeto a la diversidad, la composición teórica refiere, el respeto a la diversidad es una habilidad interpersonal profunda, teniendo en cuenta las diferencias de cada individuo, las personas tienen un mundo ético común gracias a la composición humana, se puede definir como la comprensión de participando en igualdad (Malva Rohi et ál., 2018).

Para el indicador del manejo del tiempo, la teoría menciona que, la capacidad de definir y llevar a cabo todas las tareas y aclarar objetivos y plazos en la vida profesional y personal es la gestión del tiempo, la autorregulación práctica y efectiva del tiempo en la planificación y programación, el control del tiempo, siempre

priorizando y no retrasando el trabajo a completar es la gestión del tiempo. Si se puede optimizar la administración del tiempo, afectará a la mejora del rendimiento de los empleados. Esta es una de las contribuciones de la gestión del tiempo al desempeño de los empleados. La mala gestión del tiempo puede hacer que una persona retrase el tiempo, lo que afecta el rendimiento y no logra completar las tareas a tiempo. (Syahrudin et ál., 2021).

Finalmente, la dimensión de habilidades para el crecimiento profesional, la teoría menciona, son un conjunto de características y cualidades de la persona que hacen destacar y aprender con determinada facilidad ciertos temas. Las habilidades requeridas para la mayoría de los trabajos consistirán en inteligencia emocional, relaciones sociales y habilidades relacionadas con el trabajo en equipo. Como resultado de estas combinaciones de habilidades sociales, comunicación, formas de ser y formas de interactuar con los demás, las personas tienen más oportunidades de interactuar y comunicarse de manera efectiva con los demás (Baquero Galvis & Cárdenas García, 2019).

Respecto a el indicador del pensamiento creativo, la teoría indica, está asociado con ciertas habilidades de la persona que pone en praxis en el día a día, habilidades como la anticipación de problemas, la construcción de modelos, el reconocimiento de la necesidad de contar con ayuda cuando es necesario. Todas estas habilidades deben formar parte del ser humano, sobre todo cuando se tiene la necesidad del desarrollo personal, social y profesional como eje de vida (González Lugo, 2021).

Referente a el indicador del liderazgo se define como la capacidad de liderar. Sin embargo, el cambio proporciona los componentes para manifestar esa capacidad de liderazgo para construir de nuevo. El pensamiento de sistemas proporciona a una persona la conciencia y la comprensión para desarrollar soluciones a los problemas, incluso los problemas que se evalúan a través de las perspectivas de la promulgación del cambio. Si bien el cambio nunca es una hazaña fácil en la educación, un buen liderazgo educativo facilita el cambio en la acción mediante el uso de fases de transición, que es una manera prominente de facilitar el cambio en cualquier entorno ya sea educativo o laboral (Stephen J., 2022).

Para el indicador de la retroalimentación constructiva, la teoría indica que, la retroalimentación muestra cómo reintroducir los resultados de una actividad en el sistema para mantener el control y la optimización de su comportamiento. Por esta razón, la retroalimentación se puede aplicar a casi cualquier proceso que tenga un mecanismo de ajuste y autoajuste del sistema. Además de la comunicación, la retroalimentación también es relevante para el comportamiento, los negocios, los procesos educativos y más. Cuando se habla de retroalimentación, la gente habla de retroalimentación con diferentes tipos de ejecuciones (Jackson & Cheney, 2018).

De la misma manera en la investigación se tuvieron en cuenta los siguientes enfoques, representan una aproximación conceptual de las raíces sobre las cuales se fundamenta el problema establecido en la investigación, así como el desarrollo de las hipótesis, en este estudio se tiene los siguientes enfoques conceptuales:

El constructivismo en las habilidades sociales analiza el autodesarrollo personal con énfasis en la actividad mental constructiva, se puede crear previamente situaciones de aprendizaje para permitir que las personas participen en actividades mentales y sociales que promuevan el crecimiento. Afirma que se logra un aprendizaje importante. Los profesores desarrollan la enseñanza indirecta creando una situación común de aprendizaje colaborativo, esta instrucción acentúa las actividades que involucran momentos de reflexión, recuperación y procesamiento de información, comunica los resultados de manera creativa y mejora el poder y la autonomía del alumno (Vergara et ál., 2020).

El cognitivismo en las habilidades para la vida, las destrezas sociales y la cognición son criterios fundamentales en la adaptación del ser humano a su vida diaria y la edificación de relaciones satisfactorias. La cognición otorga la facultad de identificar las emociones u asociar pensamientos y sentimientos de otras personas, integrar información en el contexto de lo que sucede e identificar lenguajes no verbales e integrarlos con otra información. También incluye reconocer el sarcasmo, la ironía, las mentiras piadosas, las bromas, la persuasión y la simulación. Las habilidades sociales son acciones o conductas realizadas en un entorno social que nos permiten adaptarnos a la situación, alcanzar nuestras metas, minimizar daños y fortalecer las relaciones (Pérez, 2022).

El conectivismo define el aprendizaje como la metodología o forma de construir una red de información y conocimiento personal. Esta es una idea que concuerda con la manera en que se enseña y se aprende. El conectivismo no tiene en cuenta el aprendizaje generado fuera del individuo (es decir, el aprendizaje almacenado y manipulado a través de la tecnología) y no puede explicar cómo se aprende en una organización. Además, a diferencia del constructivismo, donde los estudiantes buscan la comprensión a través de tareas significativas, el significado ya existe y la tarea del alumno es identificar patrones que pueden estar ocultos. Se hará una apuesta (Weiland et ál., 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación planteada fue aplicada. Se fundamenta en la producción del conocimiento a través de la aplicación de los postulados teóricos para escalar a evaluar aspectos prácticos de una determinada variable, la cualidad más resaltante de la investigación aplicada es que permite resolver problemas prácticos con una aplicación inmediata (Fidias G, 2012). En el presente estudio se pretende aplicó el conocimiento teórico sobre el programa “passport to success” a través de sesiones de aprendizaje, para determinar su influencia sobre las habilidades para la vida y la empleabilidad de los estudiantes de un instituto en la ciudad de Moquegua.

Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación fue de carácter cuantitativo. Los estudios cuantitativos, son aquellos en los que se espera obtener un resultado numérico cuantificable; Son estos estudios cuyo enfoque sigue una aproximación objetiva a la realidad externa encaminada a explicar causalmente, explicar y predecir los hechos y fenómenos. Esto requiere métodos formales de investigación cuantitativa en los que la recopilación de datos sea numérica, estandarizada y cuantificable mediante los métodos estadísticos utilizados. De esta forma, el análisis de la información y la interpretación de sus resultados permite contrastar o refutar hipótesis previas que se pretenden fundamentar, contribuyendo a sustentar patrones de comportamiento predecibles en el estudio. Esta interpretación brinda la oportunidad de generalizar los resultados dentro del marco teórico que sustenta su investigación (Muñoz Razo, 2011).

Nivel de investigación

El nivel de la presente investigación fue investigación explicativa. Los estudios explicativos se encargan de encontrar la respuesta a la pregunta planteada de los hechos estableciendo una relación causal. En este sentido, los estudios explicativos pueden implicar y determinar tanto la causa (Post estudio) como el resultado

(estudio experimental) a través de la prueba de hipótesis. Los resultados y conclusiones forman el nivel más profundo del conocimiento (Arias F. G., 2012).

Diseño de la investigación

El diseño de la investigación fue experimental, con diseño específico cuasiexperimental. Los diseños cuasiexperimentales difieren de los diseños experimentales en que los investigadores tienen nulo control de las variables externas, se puede considerar una muestra aleatoria dentro de los grupos de investigación y, en algunos casos, existen grupos de control. Estos diseños se utilizan normalmente para grupos que ya están configurados. El diseño cuasiexperimental está fundamentado en el diseño de un grupo de análisis antes y después de la medición (Bernal Torres, 2010).

Tabla 1

Diseño de la investigación

Grupo	Secuencia de registro		
	Pretest	Programa	Postest
GE I	O1	X	O2
GC I	O1	--	O2

Fuente: Elaboración propia

Dónde:

GE I : Grupo experimental intacto

GC I : Grupo control intacto

X : Programa

O1 : Pretest

O2 : Postest

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Programa PTS (Passport to Success)

“Passport To Success” o PTS es un programa que promueve cambios de comportamiento poniendo énfasis en el desarrollo de habilidades para la vida y

empleabilidad, cada vez son más los entendidos en educación, empleadores, autoridades y políticos que le otorgan la importancia debida, como una manera muy objetiva y practica de preparar a los jóvenes estudiantes y nuevos profesionales para alcanzar el éxito en el mundo actual, globalizado, futurista y con bastantes cambios. Desarrollar, mejorar y combinar habilidades para la vida y empleabilidad produce jóvenes comprometidos, motivados, responsables, productivos, confiables con pensamiento crítico capaces de tomar decisiones, trabajar en equipo, vencer adversidades que la vida nos plantea (IYF, 2018).

En el presente estudio, el programa Passport to Success PTS, se utilizará como un instrumento de enseñanza y aprendizaje para transmitir, a través de sesiones de aprendizaje, a los estudiantes de un instituto de la ciudad de Moquegua los aspectos adecuados que deben conocer para desarrollar las habilidades para la vida y la empleabilidad, las que serán necesarias e importantes en la vida de los estudiantes después de que egresen del instituto. El programa PTS se impartió inmediatamente se terminó con la aplicación del pretest, se aplicaron 16 sesiones de aprendizaje las cuales se dividieron en 4 sesiones por dimensión considerada.

Variable dependiente: habilidades para la vida y la empleabilidad

Las habilidades para la vida y la empleabilidad son una característica que determina cómo trabajas e interactúas con los demás, y las empresas creen que son muy importantes en el proceso de selección de talento. Ciertas habilidades hacen que los trabajadores se desempeñen mejor que otros trabajadores que tienen el mismo conocimiento técnico pero diferentes habilidades. las habilidades para la empleabilidad son aquella unión de conocimientos, actitudes y habilidades genéricas que permiten a las personas acceder al mercado laboral, mantenerse en el empleo o transitar hacia nuevos empleos, definiendo y desarrollando su trayectoria laboral a lo largo de su vida según los perfiles ocupacionales que requieren los sectores productivos (Fernandez Marin, 2019).

En la investigación planteada, soft skill se utilizaron como la variable de medición, se aplicó un instrumento para evaluar el pretest y postest, como una evaluación para medir el conocimiento y dominio de los estudiantes de las habilidades para la

vida y el efecto que produce el programa PTS sobre las mismas. Se utilizó un instrumento consolidado en 4 dimensiones y 34 ítems para su medición.

3.3. Población, muestra, muestreo

Población

La población es un conjunto relacionado de elementos con la aplicación de un estudio específico. Una población es un grupo de elementos o individuos que comparten ciertos rasgos similares y hacen inferencias sobre ellos; o una unidad de análisis (Bernal Torres, 2010). Las dos definiciones anteriores son igualmente válidas. La adecuada definición de población debe basarse en los conceptos de elementos, unidades de muestreo, tamaño y tiempo. Bajo los criterios y definiciones anteriores, se consideró como población de estudio de la presente investigación a un total de 135 estudiantes matriculados en el instituto, sin discriminación alguna de mujeres y varones, pertenecientes a las carreras de Zootecnia, Fruticultura y Viticultura y Enología de un Instituto nacional de Moquegua, 2022.

Muestra

La muestra de estudio se define como la parte fraccional de la población en la que se aplicaron las encuestas para evaluar el pre y postest para el estudio. La muestra se emplea como el grupo para la obtención de los datos evaluados a través de las encuestas para el desarrollo e interpretación de los resultados en el estudio, se selecciona la parte de la población en la que se realizan las mediciones y observaciones para los que se plantean los instrumentos de cada variable (Bernal Torres, 2010).

Por ser una población pequeña, además, por la experiencia dentro de la institución, no todos los estudiantes matriculados asisten a la labor educativa, por estos motivos se trabajó con un grupo de control 20 alumnos y un grupo experimental de 20 alumnos.

Muestreo

El tipo de muestreo del presente estudio fue no probabilístico intencional, es un método de muestreo en el que la persona a cargo del estudio selecciona a su discreción a los miembros que participarán en la encuesta. El muestreo directo es una técnica de muestreo no estocástico que ocurre cuando los elementos seleccionados para la muestra se seleccionan de acuerdo con el criterio del investigador (Ñaupas et al., 2018).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

Las técnicas de recopilación de información son diferentes formatos o métodos para obtener los datos requeridos para evaluar las variables de estudio (Arias F. G., 2012). Cada tipo de investigación en estudio, determina qué método usar, y cada método especifica la herramienta, el equipo o el método que se usará. La técnica aplicada en el estudio aquí planteado fue la de aplicación de cuestionarios o encuestas, consistió en obtener datos directamente de los participantes de la investigación para recoger sus opiniones y sugerencias o los conocimientos que estos aportan según la exigencia de las variables. Para obtener los resultados deseados de este método, fue importante aclarar el propósito del estudio. Las encuestas o cuestionarios, dan una idea general de la investigación, pero se debe tener cuidado con la formulación y el planteamiento del mismo (Bernal Torres, 2010).

Instrumentos de recolección de datos

Las herramientas de recopilación de información son básicamente cualquier recurso que los investigadores pueden utilizar para abordar fenómenos de investigación y extraer información (Hernández et al., 2014). De esta forma, la herramienta contribuye al marco teórico integrando toda la investigación realizada hasta el momento y seleccionando los datos correspondientes a las dimensiones e indicadores, y por ende las variables o conceptos utilizados (Ñaupas et al., 2018). El instrumento utilizado en el presente estudio estuvo constituido por una encuesta para evaluar la variable dependiente “Habilidades para la vida y la empleabilidad”, el cuestionario se dividió en 4 dimensiones la cuales a su vez estuvieron

conformadas por 9 ítems para medir los indicadores de evaluación, en total el cuestionario se constituyó de 36 ítems que se evaluaron mediante la escala de Likert.

Validez del instrumento

Tradicionalmente, la validez de un cuestionario se ha presentado como la característica que mide o la calidad del del instrumento utilizado para medir o cuantificar aspectos o características (Hernández et al., 2014). El propósito de la validación es determinar si el cuestionario realmente mide el propósito para el cual fue creado. El concepto de validez ha cambiado mucho recientemente. En 1971, Cronbach señaló que la validación es el proceso mediante el cual los investigadores que crean cuestionarios obtienen evidencia para respaldar sus conclusiones. Este proceso de verificación requiere de una investigación empírica encaminada a reunir las evidencias necesarias. La validez se considera una evaluación, no una medida de cuán razonable y apropiada es la interpretación y el uso de los resultados del cuestionario (Santos Sánchez, 2017).

Por su parte, Ñaupas et al., (2018) señalan que la elaboración y uso de herramientas de evaluación de un estudio es una tarea común en la investigación socio pedagógica. El uso de preguntas tiene como objetivo garantizar que sean herramientas legales y confiables. La validez, se dio por la evaluación de tres expertos mediante la aplicación de una matriz de evaluación, para garantizar la importancia y el alcance de cada ítem, para los estudiantes, en la aplicación de la encuesta.

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del instrumento se calculó con el Coeficiente alfa de Cronbach. La confiabilidad de los resultados es tal que los datos de una muestra en particular están libres de errores de medición aleatorios (Hernández et al., 2014). El factor de fiabilidad mínimo debe ser 0,7, el valor más cercano a 1 es el indicador de confiabilidad más alto de la escala. (Maese et al., 2016).

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum_{j=1}^k \sigma_j^2}{\sigma_T^2} \right]$$

Dónde:

k: Representa el número de ítems incluidos en el instrumento.

σ_j^2 : Representa la varianza del ítem “j” para j=1...k.

σ_T^2 : Representa la varianza de la prueba aplicada.

Análisis del instrumento por alfa de Cronbach

Para realizar la validación del instrumento por alfa de Cronbach, se aplicó el cuestionario a un grupo de control formado por 20 estudiantes pertenecientes a las carreras de Zootecnia, Fruticultura y Viticultura y Enología de un Instituto nacional de Moquegua. El análisis estadístico de la prueba se realizó en el software SPSS Statistics V26, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 2

Valor de Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,936	34

Fuente: Análisis de datos SPSS Statistics V26

El valor obtenido para el alfa de Cronbach es de 0.936, este valor está muy aproximado a 1, lo que significa que, en la escala de confiabilidad de la prueba, el valor es muy confiable y por lo tanto se considera el instrumento planteado como muy confiable y se procede a aplicar para la obtención de resultados del estudio.

3.5. Procedimientos

Considerando la coyuntura social en el momento de la aplicación del presente estudio, se puede describir el siguiente procedimiento; Los trámites para la aplicación de este estudio tuvieron como punto de inicio la coordinación con las autoridades del Instituto superior público de Moquegua, con el fin de que se facilite

el permiso para trabajar con los estudiantes. El siguiente punto fue coordinar, con los estudiantes pertenecientes al grupo de control y grupo experimental, la aplicación del cuestionario (instrumento de recolección de datos), de manera virtual vía Google Forms; el día designado para la aplicación del cuestionario, se coordinó y explicó directamente a los estudiantes la presentación y los objetivos de la aplicación del cuestionario, así como su carácter voluntario. Una vez obtenidos los resultados del cuestionario, se continuó con la creación de la base de datos en tablas de Excel para que sean tratados de manera estadística, y se procedió a analizar la información mediante tablas y gráficos en el mismo software. Finalmente se utilizó el software SPSS Statistics v26 para realizar la validación de hipótesis del estudio con los datos obtenidos.

3.6. Métodos de análisis de datos

La estadística descriptiva Ñaupas et al., 2018, la define como, la estadística que presenta datos con métodos descriptivos y características apropiadas propias de un determinado conjunto. Los resultados se obtuvieron y analizaron con el software Microsoft Excel, en la elaboración de cuadros de datos y gráficos que reflejan los resultados estadísticos, como las frecuencias puntuales y porcentuales.

La estadística inferencial según (Ñaupas et al., 2018), forma parte de las estadísticas generales que facilitan el análisis. Esto ayuda a los investigadores a predecir los resultados estadísticos que se obtendrán según las hipótesis de manera general. En este sentido, los resultados facilitaron el refinamiento de las estadísticas de inferencia. Se utilizó para la identificación del nivel de significación de los resultados de la variable habilidades para la vida y sus dimensiones, el software SPSS Statistics v26, que también se utilizó en la determinación de los resultados de la prueba de hipótesis del estudio.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación es de autoría propia, inédita; la cual se someterá en cualquier etapa a la verificación de originalidad mediante el software TURNITIN y, asimismo, se cumplirá estrictamente el Código de Ética en investigación aprobado

mediante Resolución de Consejo Universitario N°0262-2020/UCV de fecha 28 de agosto del 2020.

De los derechos de autor, Los recursos utilizados como referencias bibliográficas, citas conceptuales, antecedentes de investigación serán reconocidos adecuadamente bajo citación del autor intelectual de los cuales se tomaron los diversos conceptos e ideas. Por lo tanto, la originalidad significa que las ideas y otras partes de la investigación no pueden incluirse sin la debida referencia.

De la confidencialidad de la información, todos los aspectos de la encuesta u otros, que implique información personal a nivel físico o emocional, será tratada de manera confidencial respetando el anonimato de los participantes del presente estudio.

De la veracidad de resultados, el autor del presente estudio garantiza la veracidad de aplicación del estudio en cada una de sus etapas, por tal motivo la investigación se someterá a validación por juicio de expertos, además de su revisión en cada una de las etapas correspondientes por expertos de la UCV. De la objetividad del estudio, se expondrán los resultados de forma veras y confiable.

De la beneficencia, no maleficencia, al término de la investigación, los resultados del estudio serán derivados a los participantes y la casa de estudios con el objetivo de beneficiar a nivel personal y grupal, además del nivel intelectual y emocional de los integrantes de la casa de estudios; además, previo a la realización del estudio se realizará una evaluación de riesgo/beneficio, para no vulnerar la integridad psicológica y física de los participantes del estudio.

De la autonomía, las opiniones y juicios de las personas encuestadas serán respetados y no serán obstaculizadas siempre que no perjudiquen a los demás.

De la justicia, el tratamiento se da por igual a los participantes del estudio sin excluir a nadie. En este sentido, los estudiantes participantes serán tratados por igual en la recolección de datos.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Tabla 3

Frecuencia porcentual pretest y postest variable habilidades para la vida y la empleabilidad.

Variable	Niveles	Pretest				Postest			
		GC		GE		GC		GE	
		f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Habilidades para la vida y la empleabilidad	Muy baja	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Baja	11	55%	8	40%	0	0%	0	0%
	Media	9	45%	12	60%	0	0%	0	0%
	Alta	0	0%	0	0%	6	30%	0	0%
	Muy alta	0	0%	0	0%	14	70%	20	100%
	Total	20	100%	20	100%	20	100%	20	100%

Nota: f_i =Frecuencia absoluta; GC: grupo de control; GE: grupo experimental

Fuente: Elaboración propia

Pretest: En el cuadro 3, se presentan las frecuencias puntuales y porcentuales del análisis de datos, tanto para la prueba de entrada como para la prueba de salida, se encontró rasgos comunes para el conjunto de control (GC) y conjunto experimental (GE), para el pretest, los valores se concentran en el nivel medio y bajo, para el grupo de control el 55% de encuestados se ubicaron en el nivel bajo y 45% en nivel medio; en el grupo experimental el 60% se ubicaron en el nivel medio y 40% en el nivel bajo.

Postest: en los resultados obtenidos para el postest en el (GC) el 70% y 30% evidencian nivel muy alto y alto respectivamente, y en el grupo experimental (GE) el 100% se ubica en un nivel muy alto, esto muestra una clara tendencia a mejorar el valor puntual en la prueba de salida aplicada con respecto a la prueba de entrada, representando una variación importante, ya que el programa experimental está funcionando en la mejora de las destrezas personales para la vida y la empleabilidad de los estudiantes a partir de la aplicación del PTS.

Tabla 4*Frecuencia porcentual pretest y postest dimensión de habilidades personales.*

Variable	Niveles	Pretest				Postest			
		GC		GE		GC		GE	
		f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Habilidades Personales	Muy baja	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Baja	6	30%	6	30%	0	0%	0	0%
	Media	11	55%	11	55%	0	0%	0	0%
	Alta	3	15%	3	15%	4	20%	1	5%
	Muy alta	0	0%	0	0%	16	80%	19	95%
	Total	20	100%	20	100%	20	100%	20	100%

Nota: f_i =Frecuencia absoluta; GC: grupo de control; GE: grupo experimental

Fuente: Elaboración propia

Pretest: En el cuadro 4, podemos visualizar los resultados obtenidos del análisis de datos para la dimensión de habilidades personales en alumnos de un instituto público de la ciudad de Moquegua, para el (GC) el 55% de encuestados lograron obtener puntuaciones en el nivel medio, el 30% se consolidó en el rango bajo y el 15% restante se ubicó en el rango muy alto; para el grupo experimental los resultados son prácticamente similares, el 55% de alumnos se ubicó en el rango medio, el 30% en el nivel bajo y el 15% restante en el nivel alto.

Postest: de los resultados encontrados, para el (GC), el 80% de estudiantes se ubican en un nivel muy alto, y el 20% de diferencia se ubica en nivel alto; para el (GE), 95% de encuestados se ubicaron en el nivel de muy alto, el restante 5% se ubicó en nivel alto, en cuanto a la medición de las habilidades personales que los estudiantes deben de desarrollar para la variable de habilidades para la vida, la estadística descriptiva demuestra que existe una variación significativa de la aplicación de la prueba final, respecto a la prueba de entrada, se pudo verificar que en el postest los resultados de mayor incidencia se dieron en el nivel muy alto, completándose en el nivel alto, en cambio, en el pretest, los resultados se complementaron entre los niveles bajo y medio, con mínimo porcentaje alto.

Tabla 5

Frecuencia porcentual pretest y postest dimensión de resolución de problemas y manejo de conflictos.

Variable	Niveles	Pretest				Postest			
		GC		GE		GC		GE	
		f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Resolución de problemas y manejo de conflictos	Muy baja	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Baja	5	25%	5	25%	0	0%	0	0%
	Media	11	55%	12	60%	1	5%	0	0%
	Alta	3	15%	3	15%	3	15%	0	0%
	Muy alta	1	5%	0	0%	16	80%	20	100%
	Total	20	100%	20	100%	20	100%	20	100%

Nota: f_i =Frecuencia absoluta; GC: grupo de control; GE: grupo experimental

Fuente: Elaboración propia

Pretest: del análisis de datos, se encontró en el cuadro 5, los resultados obtenidos para el análisis de la variable habilidades para la vida y la empleabilidad en su dimensión de resolución de problemas y manejo de conflictos, identificando que, en la prueba de entrada, para el grupo de control (GC), el 55% de estudiantes que respondieron el cuestionario se ubicaron en el nivel medio, el 25% en el nivel bajo, 15% en el nivel alto y el 5% restante en el nivel muy alto, para el grupo experimental (GE), el 60% de encuestados obtuvo un nivel medio, el 25% se ubicó en un rango bajo y el restante 15% en un rango alto.

Postest: los resultados encontrados, indican que en el grupo de control (GC), los encuestados se agruparon en los niveles muy alto, alto y medio, con 80%, 15% y 5% respectivamente, observándose una tendencia clara a los niveles más alto de la escala valorativa, en un contraste claro, en el grupo experimental (GE), los resultados fueron prácticamente absolutos, agrupando al 100% de estudiantes en el nivel alto, se evidencia el cambio de apreciación muy significativa, ya que en el postest, los resultados estuvieron concentrados en el nivel alto, la aplicación del programa PTS, ayudó en la mejora de las habilidades para la resolución de problemas de los estudiantes del instituto.

Tabla 6

Frecuencia porcentual pretest y postest dimensión de hábitos efectivos en el lugar de trabajo.

Variable	Niveles	Pretest				Postest			
		GC		GE		GC		GE	
		f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Hábitos efectivos en el lugar de trabajo	Muy baja	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Baja	14	70%	14	70%	0	0%	0	0%
	Media	6	30%	6	30%	1	5%	0	0%
	Alta	0	0%	0	0%	5	25%	0	0%
	Muy alta	0	0%	0	0%	14	70%	20	100%
	Total	20	100%	20	100%	20	100%	20	100%

Nota: f_i =Frecuencia absoluta; GC: grupo de control; GE: grupo experimental

Fuente: Elaboración propia

Pretest: del procesamiento de datos y obtención de resultados, para la variable habilidades para la vida y la empleabilidad en la dimensión de hábitos efectivos en el lugar de trabajo, en el grupo de control (GC) se obtuvo que el 70% y el 30% de alumnos encuestados, obtuvieron un puntaje en el rango bajo y nivel medio respectivamente, mientras que en el grupo experimental (GE) se obtuvo el mismo resultado, 70% y 30% de encuestados se ubicaron en los niveles bajo y medio respectivamente.

Postest: en cuanto los resultados alcanzados, se identifica una diferencia entre el grupo de control (GC) y grupo experimental (GE), del análisis de la muestra para el grupo de control los resultados estuvieron dentro del nivel muy alto, alto y medio con valores del 70%, 25% y 5% respectivamente, a diferencia del grupo experimental que el 100% de encuestados se ubicó en el nivel muy alto, demostrando, a través de los resultados que la aplicación del programa experimental ha logrado mejoras significativas sobre los hábitos efectivos en el lugar de trabajo de los estudiantes del instituto.

Tabla 7

Frecuencia porcentual pretest y postest dimensión de habilidades para el crecimiento profesional.

Variable	Niveles	Pretest				Postest			
		GC		GE		GC		GE	
		f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Habilidades para el crecimiento profesional	Muy baja	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Baja	10	50%	7	35%	0	0%	0	0%
	Media	10	50%	12	60%	0	0%	0	0%
	Alta	0	0%	1	5%	1	5%	0	0%
	Muy alta	0	0%	0	0%	19	95%	20	100%
	Total	20	100%	20	100%	20	100%	20	100%

Nota: f_i =Frecuencia absoluta; GC: grupo de control; GE: grupo experimental

Fuente: Elaboración propia

Pretest: en cuadro 7, se evidencian los resultados obtenidos del análisis de datos para la variable habilidades para la vida y la empleabilidad en la dimensión de habilidades para el crecimiento profesional, para el grupo de control (GC) el 50% de encuestados obtuvo un nivel medio y el otro 50% de estudiantes obtuvo un nivel bajo en puntuación, en el grupo experimental (GE), el 60% de alumnos se ubicó en el rango medio, el 35% se ubicaron en el rango bajo y el 5% restante se ubicó en el nivel alto.

Postest: los resultados encontrados mostraron que existe una similitud muy marcada ente el grupo de control (GC) y grupo experimental (GE), de la implementación y difusión del instrumento a los estudiantes de un instituto de la ciudad de Moquegua, para la dimensión de habilidades para el crecimiento profesional, en el grupo de control (GC) se encontró que el 95% de alumnos se ubicaron en el rango muy alto y el 5% restante en el rango alto; finalmente, para el grupo experimental (GE) el 100% de alumnos obtuvieron un puntaje dentro del rango muy alto.

Estadística inferencial

Prueba de hipótesis: La aplicación del del programa PTS tiene efectos positivos en el fortalecimiento de las habilidades para la vida y la empleabilidad en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua, 2022.

Hipótesis general

Hi. La aplicación del del programa PTS tiene efectos positivos en el fortalecimiento de las habilidades para la vida y la empleabilidad en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua, 2022.

Ho. La aplicación del del programa PTS no tiene efectos positivos en el fortalecimiento de las habilidades para la vida y la empleabilidad en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua, 2022.

Norma de determinación:

Si el valor de la significancia ≤ 0.05 se rechaza la hipótesis nula (Hi) / Si el valor de la significancia es > 0.05 no se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 8

Prueba de hipótesis principal.

Prueba	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann Whitney
Habilidades para la vida Pretest	GC	20	19,00	380,00	Sig.= 0,348
	GE	20	22,00	440,00	
	Total	40			
Habilidades para la vida Postest	GC	20	17,50	350,00	Sig.= 0,009
	GE	20	23,50	470,00	
	Total	40			

Nota: GC: grupo de control; GE: grupo experimental

Fuente: Procesamiento de datos SPSS statistics.

En el cuadro 8, se presentan los resultados de la prueba u de Mann Whitney, para la prueba de hipótesis de la variable habilidades para la vida y la empleabilidad, los resultados muestran que, para el pretest, el valor de significancia fue de $0.348 > 0.05$, este valor faculta la aceptación de la hipótesis nula, demostrando que no existe una variación relevante entre los grupos experimental y de control, esto se puede validar a través de los rangos promedio obtenidos para cada prueba, (GC=19) y (GE=22).

Bajo el mismo principio, se obtuvieron los resultados para el posttest, encontrando que el valor de significancia fue de $0.009 < 0,05$, por lo tanto este valor permite descartar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna, concluyéndose que se presentan diferencias significativas entre ambos grupos, apreciándose, de manera más concluyente en los rangos promedios obtenidos (GC=17.50) y (GE=23.50), este valor resulta favorable en el grupo experimental donde se observan mejoras significativas en las habilidades para la vida y la empleabilidad producto de la aplicación del programa experimental PTS.

Prueba de hipótesis: La aplicación del programa PTS tiene efectos positivos en el fortalecimiento de las Habilidades Personales en estudiantes de in instituto público de Moquegua.

Hipótesis general

Hi. La aplicación del programa PTS tiene efectos positivos en el fortalecimiento de las Habilidades Personales en estudiantes de in instituto público de Moquegua.

Ho. La aplicación del programa PTS no tiene efectos positivos en el fortalecimiento de las Habilidades Personales en estudiantes de in instituto público de Moquegua.

Norma de determinación:

Si el valor de la significancia ≤ 0.05 se rechaza la hipótesis nula (Hi) / Si el valor de la significancia es > 0.05 no se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 9*Prueba de hipótesis específica 1, dimensión habilidades personales.*

Prueba	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann Whitney
Habilidades Personales Pretest	GC	20	16,55	331,00	Sig.= 0,506
	GE	20	18,45	389,00	
	Total	40			
Habilidades Personales Postest	GC	20	19,00	380,00	Sig.= 0,007
	GE	20	23,00	440,00	
	Total	40			

Nota: GC: grupo de control; GE: grupo experimental

Fuente: Procesamiento de datos SPSS statistics.

En el cuadro 9, se presentan los valores obtenidos de la aplicación de la prueba u de Mann Whitney como resultados para medir el nivel de importancia del instrumento, para la prueba de hipótesis de la dimensión de habilidades personales, los resultados muestran que para el pretest, el valor de significancia fue de $0.506 > 0.05$, este valor faculta la confirmación de la hipótesis nula, demostrando que no hay una variación relevante de datos entre los grupos de estudio, esto se puede validar a través de los rangos promedio obtenidos para cada prueba, (GC=16.55) y (GE=18.45).

Bajo el mismo principio, se obtuvieron los resultados para el postest, encontrando que el valor de significancia fue de $0.007 < 0,05$, por lo tanto este valor permite descartar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyéndose que se presentan variaciones importantes entre los grupos, apreciándose, de manera más concluyente en los rangos promedios obtenidos (GC=19.00) y (GE=23.00), este valor resulta favorable en el grupo experimental donde se observan mejoras significativas de habilidades personales después de la implementación del programa experimental PTS.

Prueba de hipótesis: La aplicación del programa PTS tiene efectos positivos en el fortalecimiento de la resolución de problemas y manejo de conflictos en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua.

Hipótesis general

Hi. La aplicación del programa PTS tiene efectos positivos en el fortalecimiento de la resolución de problemas y manejo de conflictos en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua.

Ho. La aplicación del programa PTS no tiene efectos positivos en el fortalecimiento de la resolución de problemas y manejo de conflictos en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua.

Norma de determinación:

Si el valor de la significancia ≤ 0.05 se rechaza la hipótesis nula (Hi) / Si el valor de la significancia es > 0.05 no se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 10

Prueba de hipótesis específica 2, dimensión resolución de problemas y manejo de conflictos.

Prueba	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann Whitney
Resolución de problemas Pretest	GC	20	17,95	389,00	Sig.= 0,784
	GE	20	20,05	410,00	
	Total	40			
Resolución de problemas Postest	GC	20	18,50	370,00	Sig.= 0,038
	GE	20	22,50	450,00	
	Total	40			

Nota: GC: grupo de control; GE: grupo experimental

Fuente: Procesamiento de datos SPSS statistics.

En el cuadro 10, se observan los valores obtenidos de la aplicación de la prueba u de Mann Whitney como los resultados de la evaluación del valor de importancia, para la prueba de hipótesis de la dimensión de resolución de problemas y manejo de conflictos, los resultados muestran que, para el pretest, la estimación de la significancia fue de $0.784 > 0.05$, este valor faculta la aceptación de la hipótesis nula, concluyendo que no existe variación relevante entre los resultados obtenidos para los grupos de estudio, esto se puede validar a través de los rangos promedio obtenidos para cada prueba, (GC=17.95) y (GE=20.05).

Bajo el mismo principio, se obtuvieron los resultados para el posttest, encontrando que el valor de significancia fue de $0.038 < 0,05$, por lo tanto este valor permite descartar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyéndose que se presentan diferencias significativas entre ambos grupos, apreciándose, de manera más concluyente en los rangos promedios obtenidos (GC=18.50) y (GE=22.50), este valor resulta favorable en el grupo experimental donde se observan mejoras significativas en las habilidades para la vida y la empleabilidad en su dimensión de resolución de problemas y manejo de conflictos producto de la implementación del programa experimental PTS.

Prueba de hipótesis: La aplicación del programa PTS tiene efectos positivos en el fortalecimiento de los hábitos efectivos en el lugar de trabajo en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua.

Hipótesis general

Hi. La aplicación del programa PTS tiene efectos positivos en el fortalecimiento de los hábitos efectivos en el lugar de trabajo en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua.

Ho. La aplicación del programa PTS no tiene efectos positivos en el fortalecimiento de los hábitos efectivos en el lugar de trabajo en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua.

Norma de determinación:

Si el valor de la significancia ≤ 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H_0) / Si el valor de la significancia es > 0.05 no se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 11

Prueba de hipótesis específica 3, dimensión hábitos efectivos en el lugar de trabajo.

Prueba	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann Whitney
Hábitos efectivos en el lugar de trabajo Pretest	GC	20	16,05	321,00	Sig.= 0,347
	GE	20	18,95	499,00	
	Total	40			
Hábitos efectivos en el lugar de trabajo Posttest	GC	20	17,50	350,00	Sig.= 0,009
	GE	20	24,50	470,00	
	Total	40			

Nota: GC: grupo de control; GE: grupo experimental

Fuente: Procesamiento de datos SPSS statistics.

En el cuadro 11, se puede observar los valores obtenidos de del análisis de datos para la variable de análisis, para estimar la de significancia se aplicó la prueba u de Mann Whitney, para la prueba de hipótesis de la variable habilidades para la vida y la empleabilidad en la dimensión de hábitos efectivos en el lugar de trabajo, los resultados muestran que para el pretest, la estimación de la significancia obtenida fue de $0.347 > 0.05$, este valor da pie a aceptar la hipótesis nula, demostrando la nula existencia de diferencias importantes para los grupos experimental y de control, esto se puede validar a través de los rangos promedio obtenidos para cada prueba, (GC=16.05) y (GE=18.95).

Bajo el mismo principio, se obtuvieron los resultados para el posttest, encontrando que el valor de significancia fue de $0.009 < 0,05$, bajo este criterio se da pie a la desestimación de la hipótesis nula y la aprobación de la hipótesis alterna, concluyéndose que se presentan diferencias significativas entre ambos grupos, apreciándose, de manera más concluyente en los rangos promedios obtenidos (GC=17.50) y (GE=24.50), este valor resulta favorable en el grupo experimental

donde se observan mejoras significativas en las habilidades para la vida y la empleabilidad en su dimensión de hábitos efectivos en el lugar de trabajo producto de la implementación del programa experimental PTS.

Prueba de hipótesis: La aplicación del programa PTS tiene efectos positivos en el fortalecimiento de las habilidades para el crecimiento profesional en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua.

Hipótesis general

Hi. La aplicación del programa PTS tiene efectos positivos en el fortalecimiento de las habilidades para el crecimiento profesional en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua.

Ho. La aplicación del programa PTS no tiene efectos positivos en el fortalecimiento de las habilidades para el crecimiento profesional en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua.

Norma de determinación:

Si el valor de la significancia ≤ 0.05 se rechaza la hipótesis nula (Hi) / Si el valor de la significancia es > 0.05 no se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 12

Prueba de hipótesis específica 4, dimensión habilidades para el crecimiento profesional.

Prueba	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann Whitney
habilidades para el crecimiento profesional Pretest	GC	20	18,75	375,00	Sig.= 0,277
	GE	20	20,25	445,00	
	Total	40			
habilidades para el crecimiento profesional Postest	GC	20	20,10	400,00	Sig.= 0,017
	GE	20	23,45	420,00	
	Total	40			

Nota: GC: grupo de control; GE: grupo experimental

Fuente: Procesamiento de datos SPSS statistics.

En el cuadro 12, se presentan los valores de la aplicación de la prueba u de Mann Whitney, para la determinación del grado importancia de los resultados para la prueba de hipótesis de la dimensión de habilidades para el crecimiento profesional, los resultados muestran que para el pretest, la estimación de significancia fue de $0.277 > 0.05$, este valor da pie a la aceptación de la hipótesis nula, demostrando la falta de una variación importante entre los resultados para los grupos experimental y de control, esto se puede validar a través de los rangos promedio obtenidos para cada prueba, (GC=18.75) y (GE=20.25).

Bajo el mismo principio, se obtuvieron los resultados para el posttest, encontrando que el valor de significancia fue de $0.017 < 0,05$, es a través de este resultado que se puede descartar la hipótesis nula y validar la hipótesis alterna, concluyéndose que se presentan diferencias significativas entre ambos grupos, apreciándose, de manera más concluyente en los rangos promedios obtenidos (GC=20.10) y (GE=23.45), este valor resulta favorable en el grupo experimental donde se observan mejoras significativas en la dimensión de habilidades para el crecimiento profesional producto de la aplicación del programa experimental PTS.

V. DISCUSIÓN

El estudio aquí planteado, se fundamentó en el objetivo de demostrar los efectos del programa PTS en el fortalecimiento de las habilidades para la vida y la empleabilidad en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua, 2022, se planteó, principalmente, para establecer un programa que permita la mejora de las habilidades blandas en los alumnos de las diferentes especialidades de un instituto de la ciudad de Moquegua, para su incorporación en la vida laboral. La investigación desarrollada, para lograr tal objetivo fue del tipo básica, con un enfoque cuantitativo, y bajo un diseño cuasiexperimental. Se propuso un instrumento del tipo encuesta, el cual se aplicó como evaluación para el pretest y postest a dos grupos muestrales, 20 alumnos del grupo de control y 20 alumnos del grupo experimental.

De manera general, en el presente estudio, se pudo establecer que existe un efecto positivo directo de la aplicación de un instrumento basado en sesiones de aprendizaje del programa passport to success (PTS), sobre las habilidades para la vida y la empleabilidad de los alumnos del instituto de la ciudad de Moquegua, en la adaptación de la prueba de entrada y la prueba de salida, y mediante la prueba U de Mann Whitney, se obtuvo un grado de importancia de $0.009 < 0.05$, demostrando la existencia significativa de una diferencia para el análisis de datos correspondientes a los grupos de control y experimental, previo a la aplicación del programa PTS y después del mismo.

La hipótesis principal del estudio indica que la implementación del del programa PTS aporta características positivas en el fortalecimiento de las habilidades para la vida y la empleabilidad en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua, se puede validar mediante los resultados de la evaluación experimental, ya que, para los resultados obtenidos en el pretest, la medición de puntajes se concentró en los niveles medio y bajo tanto para el grupo de control (GC) y grupo experimental (GE), obteniendo que en el nivel medio se ubicaron 60% estudiantes para el grupo experimental y 45% para el grupo de control, y en el nivel bajo 40% (GE) y 55% (GC), en comparación con los resultados obtenidos para el postest, donde claramente la concentración se encuentra en los niveles altos, donde un 100% de

encuestados se ubicó en el nivel muy alto para el grupo experimental y en el caso del grupo de control 70% y 30% se ubicaron en el nivel muy alto y alto respectivamente.

Para estos argumentos, Huachillo (2021) en su investigación, encontró que después de la aplicación del experimento, los resultados mostraron el efecto positivo del programa en los estudiantes de ambos sexos de los ciclos 8 a 10, con un aumento del 35 % en los niveles de habilidades blandas en comparación con la situación preexperimental. Estos resultados se fundamentan en lo señalado por Vidal et ál., (2021) en la que manifiestan que se permite optimizar y adquirir competencias transversales relacionadas a las habilidades blandas y el pensamiento crítico, favoreciendo la capacidad de las personas en la mejora de las habilidades personales tanto para el ámbito social como el ámbito laboral. Se puede afirmar que las habilidades para la vida y la empleabilidad son una forma más concreta y específica de abordar lo que tradicionalmente se conoce como las habilidades blandas, el programa PTS, a través de la aplicación de sesiones de aprendizaje estructuradas según las dimensiones de la variable habilidades para la vida y la empleabilidad, se puede interpretar que en la aplicación del pretest, los resultados tanto para el grupo de control y el grupo experimental se concentraron en un rango de niveles bajo y medio, mientras que en la aplicación del postest, los resultados de los encuestados en el grupo de control y grupo experimental se concentraron en los niveles alto y muy alto.

De acuerdo al análisis de los resultados para la implementación del plan PTS en el fortalecimiento de las Habilidades Personales en alumnos de un instituto público de Moquegua, para el test U de Mann Whitney el rango de importancia fue de $0.007 < 0,05$, bajo el cual se permite establecer que se presentan mejoras significativas producto de la aplicación del programa experimental PTS en la mejora de las habilidades para la vida y la empleabilidad y el fortalecimiento de dimensión de las habilidades personales, esto permite afirmar que los estudiantes que formaron parte del grupo de control y del grupo experimental mostraron mejoras importantes en la aplicación del postest respecto al pretest, en los niveles evaluados, la estadística descriptiva respalda estas afirmaciones ya que se pudo obtener que en la evaluación de las habilidades personales de los estudiantes para el pretest, los

estudiantes obtuvieron puntajes dentro de los rangos bajo, con un 30% de individuos en el grupo de control y 30% para el grupo experimental; en cuanto al nivel medio 55% de alumnos se ubicaron dentro de este rango en el grupo de control y el grupo experimental respectivamente, finalmente 15% de estudiantes obtuvieron un nivel alto en ambos grupos; los valores del pretest se contrastan de manera drástica con lo obtenido en la evaluación del posttest, ya que los resultados obtenidos se concentran en los rangos alto y muy alto, en el grupo de control 80% de encuestados obtuvieron un nivel muy alto en la evaluación de las habilidades para la vida y la empleabilidad, dimensión de habilidades personales, y el 20 % de diferencia obtuvo un nivel alto, en cuanto al grupo experimental 95% de los encuestados se ubicaron en el nivel muy alto y solo el 5% restante se ubicó en el nivel alto; se encontró una clara diferencia positiva en cuanto a la aplicación del programa experimental del PTS y su efecto sobre las dimensión de las habilidades personales de los estudiantes del instituto público de la ciudad de Moquegua.

Lo descrito anteriormente se puede contrastar con lo obtenido por Salcedo (2020), donde se propuso identificar el resultado que ejerce el estudio de la estrategia PETRACOMLINE sobre el conocimiento de las habilidades blandas emprendedoras de los estudiantes, en el cual determino que los estudiantes de educación superior tienen poco conocimiento de las habilidades blandas propias, las cuales se dificultan de explotarlas o ponerlas en práctica en el ámbito personal y el ámbito laboral, y en base a la propia investigación, con la puesta en práctica del programa experimental, se logra un factor importante en el incremento del conocimiento, aunque el aprendizaje de las habilidades blandas en los campos en específicos depende del momento la aplicación y la ubicación de la institución. Las pruebas estadísticas concluyeron que el valor de p era menor a 0.05, rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alternativa. De igual forma, el procesamiento estadístico mostró los resultados obtenidos luego de manipular las variables independientes del grupo experimental, notándose la variabilidad significativa asociada al inicio del estudio, con un valor de 0% satisfactorio y muy satisfactorio, es decir, el estudiante no lo alcanzó el rango de conocimiento, después de la aplicación del programa experimental un 27% para el nivel satisfactorio y un 7% muy satisfactorio, aquellos niveles en progreso de aprendizaje se encontraron en

un 46% más, básicamente el 87% de los estudiantes pertenecientes a la muestra de estudio incrementó su conocimiento de las habilidades blandas, resultando este un grupo considerablemente elevado y con resultados suficientes para concluir en la mejora del grupo.

Las habilidades personales, en los estudiantes de educación superior, deben ser impulsadas y se les debe dar una importancia debida, sobre todo en el contexto actual en el que el desempeño humano en el ámbito académico y principalmente en el ámbito laboral no dependen del conocimiento teórico o el nivel académico. Como lo describe De Alba Galván (2017), Las habilidades personales son cualidades y habilidades que se desarrollan para ayudarte a crecer tanto personal como profesionalmente. En otras palabras, son habilidades que te ayudan a impulsar tu crecimiento personal. Comprender y mejorar estas habilidades subdesarrolladas ayuda a los estudiantes de educación superior, que enfrentan su inserción en el ambiente laboral, a maximizar su potencial. Este proceso también se conoce como autodesarrollo o crecimiento personal. Quizás lo más importante es la inteligencia social. Esto se refiere a la capacidad de los empleados en el lugar de trabajo para comprender a los demás y, por lo tanto, sus habilidades de comunicación, y para interactuar con ellos de manera asertiva y empática.

Bajo el criterio del programa experimental PTS, las habilidades personales de los individuos se abordan como las cualidades propia de una persona para desempeñar, interpretar, comprender o manipular un determinado hecho o actividad que es propia de la persona, en este caso, el desarrollo de las habilidades personales de los estudiantes se logró mediante la implementación del programa experimental ya que el rango de variación de los niveles cambió significativamente de los niveles bajo, medio y alto a los niveles alto y muy alto.

En función a los resultados obtenidos respecto a la hipótesis específica 2, La aplicación del programa PTS tiene efectos positivos en el fortalecimiento de la resolución de problemas y manejo de conflictos en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua, se obtuvieron los resultados para el postest, encontrando que el valor de significancia fue de $0.038 < 0,05$, por lo tanto este valor permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyéndose que se

presentan diferencias significativas entre ambos grupos, apreciándose, de manera más concluyente en los rangos promedios obtenidos ($GC=18.50$) y ($GE=22.50$), este valor resulta favorable en el grupo experimental donde se observan mejoras significativas en las habilidades para la vida y la empleabilidad en su dimensión de resolución de problemas y manejo de conflictos producto de la aplicación del programa experimental PTS, estos resultados se respaldan con lo obtenido en la estadística descriptiva para la dimensión de resolución de problemas y manejo de conflictos, en el pretest, para el grupo de control (GC), el 55% de estudiantes que respondieron el cuestionario se ubicaron en el nivel medio, el 25% en el nivel bajo, 15% en el nivel alto y el 5% restante en el nivel muy alto, para el grupo experimental (GE), el 60% de encuestados obtuvo un nivel medio, el 25% se ubicó en un nivel bajo y el restante 15% en un nivel alto y en el caso del postest, el grupo de control (GC), los encuestados se agruparon en los niveles muy alto, alto y medio, con 80%, 15% y 5% respectivamente, observándose una tendencia clara a los niveles más alto de la escala valorativa, en un contraste claro, en el grupo experimental (GE), los resultados fueron prácticamente absolutos, agrupando al 100% de estudiantes en el nivel alto.

Esto se contrasta con lo indicado por Vidal et ál., (2021) en su artículo sobre el desarrollo de habilidades blandas, obtuvieron, en autoevaluación, la media es de 3,89, menos 0,20 respecto al pretest. Para la evaluación entre compañeros se obtuvo 4,07, reduciendo 0,04 puntos menos. El puntaje de evaluación de docentes fue de 4,45, representando un incremento de 1,29 puntos respecto al pretest. La evaluación externa arrojó 3,99 puntos lo que supone un incremento de 1,24 respecto a la prueba de entrada. Los docentes calificaron el producto con 5,47 y el contenido con 6,65, un aumento de 0,47 y 1,93, respectivamente. Las conclusiones mostraron que el trabajo propuesto en el artículo facilita la mejora en la obtención de contenidos y aportar en el incremento y optimización de las capacidades y competencias blandas ligadas al trabajo en equipo y el pensamiento crítico, Además, promueve la estandarización de la educación y contribuye al aseguramiento de la calidad.

De igual manera, para la hipótesis específica 3, La aplicación del programa PTS tiene efectos positivos en el fortalecimiento de los hábitos efectivos en el lugar de

trabajo en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua, se ha determinado, en función a la estadística descriptiva, el valor de significancia fue de $0.009 < 0,05$, por lo tanto este valor permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, se presentan diferencias significativas entre ambos grupos, apreciándose, de manera más concluyente en los rangos promedios obtenidos ($GC=17.50$) y ($GE=24.50$), este valor resulta favorable en el grupo experimental donde se observan mejoras significativas en las habilidades para la vida y la empleabilidad en su dimensión de hábitos efectivos en el lugar de trabajo producto de la aplicación del programa experimental PTS. Esto se ve respaldado por la estadística inferencial, en la que se obtuvieron resultados diferentes y positivos, en el pretest en el grupo de control (GC) se obtuvo que el 70% y el 30% de estudiantes encuestados se ubicaron en un nivel bajo y nivel medio respectivamente, mientras que en el grupo experimental (GE) se obtuvo el mismo resultado, 70% y 30% de encuestados se ubicaron en los niveles bajo y medio respectivamente mientras que para el posttest para el grupo de control los resultados estuvieron dentro del nivel muy alto, alto y medio con valores del 70%, 25% y 5% respectivamente, a diferencia del grupo experimental que el 100% de encuestados se ubicó en el nivel muy alto.

Todo esto se puede respaldar en Afdareza et ál., (2020) plantearon producir un dispositivo de aprendizaje basado en habilidades del siglo 21 con la implementación de una formación sustentada en problemas para aumentar la habilidad de juicio crítico de los estudiantes en poliedro para educación superior. En conclusión, se pudo desarrollar un dispositivo de aprendizaje basado en los resultados de ensayos limitados y ensayos de campo, hubo un aumento en la habilidad de pensamiento crítico de los estudiantes que utilizaban estos dispositivos de aprendizaje.

Finalmente para la hipótesis específica 4, La aplicación del programa PTS tiene efectos positivos en el fortalecimiento de las habilidades para el crecimiento profesional en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua, se obtuvo que el valor de significancia fue de $0.017 < 0,05$, por lo tanto este valor permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, se presentan diferencias significativas entre ambos grupos, apreciándose, de manera más concluyente en los rangos promedios obtenidos ($GC=20.10$) y ($GE=23.45$), este valor resulta favorable en el grupo experimental donde se observan mejoras significativas en las

habilidades para la vida y la empleabilidad en su dimensión de habilidades para el crecimiento profesional producto de la aplicación del programa experimental PTS.

Esto se contrasta con lo indicado por Hernández (2018) en su estudio se planteó el objetivo de determinar cómo los talleres de habilidades sociales generan un cambio positivo en la autoestima de los alumnos de matemática y computación, como resultado se obtuvo un incremento de 1.97 puntos en el la escala de evaluación de la autoestima, con respecto al promedio evaluado en los estudiantes durante la prueba de entrada (12.65 puntos) vs. nivel estándar obtenido para la medir la autoestima de los alumnos en la prueba de salida (14.62 puntos), en conclusión los alumnos respondieron satisfactoriamente y de manera positiva a la difusión de la metodología de habilidades, interviniendo positivamente en el desarrollo de la autoestima.

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** De los valores encontrados, producto del análisis de datos, se ha demostrado que, a través de la prueba u de Mann Whitney, con una importancia (Sig.= 0.009 < 0,05), la aplicación del programa experimental del passport to success (PTS) genera mejoras significativas en el fortalecimiento de las habilidades para la vida y la empleabilidad en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua.
- Segunda.** Con la aplicación de los instrumentos y la obtención de los resultados se ha demostrado que el programa PTS tiene efectos positivos en el fortalecimiento de las habilidades personales de los estudiantes de un instituto público de la ciudad de Moquegua, esto queda demostrado con el valor de la significancia de (Sig.= 0.007 < 0,05), por lo que se puede afirmar que el programa PTS si tiene efectos positivos y favorables en el fortalecimiento de las habilidades personales de los estudiantes.
- Tercera.** De la obtención de los resultados, se pudo implementar y procesar el test u de Mann Whitney, para demostrar que la implementación del programa experimental PTS tiene efectos en el fortalecimiento de las habilidades para la vida y la empleabilidad en su dimensión de resolución de problemas y manejo de conflictos, se obtuvo un valor de significancia de (Sig.= 0.038 < 0,05), demostrando así, las mejoras significativas de la aplicación del programa.
- Cuarta.** En el proceso de aplicación del pretest y postest, se encontró un grado de importancia de (Sig.= 0.009 < 0,05) al implementar el test u de Mann Whitney, demostrando la existencia de resultados importantes y positivos de la implementación del programa PTS en el fortalecimiento de las habilidades para la vida y la empleabilidad en su dimensión de los hábitos efectivos en el lugar de trabajo.
- Quinta.** De la obtención de resultados se pudo determinar que el valor de la significancia de la prueba u de Mann Whitney es de (Sig.= 0.017 <

0,05), quedando demostrado que existen mejoras significativas y positivas con la aplicación del programa PTS sobre las habilidades para la vida y la empleabilidad en la dimensión de habilidades para el crecimiento profesional.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Se recomienda al director general del instituto de Moquegua, adaptar el programa passport to success (PTS), mediante instrumentos que se puedan acoplar a los programas curriculares de las especialidades ofrecidas al público, con el fin de fortalecer las habilidades para la vida y la empleabilidad de los estudiantes en el contexto académico.
- Segunda.** Se recomienda al jefe de unidad de bienestar y empleabilidad del instituto de Moquegua, hacer énfasis en el descubrimiento y fortalecimiento de las habilidades personales de los estudiantes, mediante la aplicación herramientas adecuadas, para mejorar sus competencias personales y profesionales para afrontar la vida.
- Tercera.** Se recomienda al jefe de unidad académica del instituto de Moquegua, establecer instrumentos adecuados que enseñen a los estudiantes a resolver problemas y manejar conflictos, mediante el estudio del programa PTS, con la finalidad de ayudar en la mejora personal y profesional de los estudiantes, y así estén preparados para afrontar la vida profesional post instituto.
- Cuarta.** Se recomienda al jefe de la unidad de bienestar y empleabilidad del instituto de Moquegua, establecer instrumentos para enseñar los hábitos efectivos en el lugar de trabajo a los estudiantes de cada especialidad, con el fin de fortalecer sus habilidades blandas que influyen en la praxis profesional de los egresados.
- Quinta.** Se recomienda al jefe de unidad académica del instituto de la ciudad de Moquegua, establecer un programa adecuado a cada carrera profesional, que se enfoque en el fortalecimiento de las habilidades para el crecimiento profesional de los estudiantes, con el fin de lograr la incorporación estable al ambiente laboral de los egresados del instituto.

REFERENCIAS

- Aubut, M., & Belanger, C. (2017). Personal Control, Social Problem-Solving and Social Adjustment in Obsessive-Compulsive Disorder. *Journal of Psychological Abnormalities*, 1-9. doi: <http://dx.doi.org/10.4172/2471-9900.1000156>
- Abdullah, M., Fazlan, M., Sheefa, M., & Mazahir, S. (2021). The Application of Life Skills in Sunnah: A Study Based on Recommended Life Skills by WHO. *World Journal of Social Science*, 23-31. Retrieved from <https://doi.org/10.5430/wjss.v8n2p23>
- Afdareza, M. Y., Yuanita, P., & Maimunah. (2020). Development of Learning Device Based on 21st Century Skill with Implementation of Problem Based Learning to Increase Critical Thinking Skill of Students on Polyhedron for Grade 8th Junior High School. *Journal of Educational Sciences*, 273-284. doi: <https://doi.org/10.31258/jes.4.2.p.273-284>
- Alarcón Yauri, A. C. (2020). *Programa de capacitación virtual "Pachikuy" para mejorar las habilidades blandas del colaborador en Mibanco, 2020*. Lima: Universidad César Vallejo. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48440>
- Álvarez González, P., López Miguens, M., & Caballero, G. (2017). Perceived employability in university students: developing an integrated model. *Career Development International*, 280-299. doi: <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2016-0135>
- Arias, F. (2017). *Metodología de la investigación. Serie integral por competencias (3ra Ed.)*. México: Grupo Editorial Patria. doi: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto De Investigación Introducción a la metodología científica*. Caracas, Venezuela: DITORIAL EPISTEME, C.A. doi:

https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION

Avramovic, A., Pinheiro, R., & Asante, M. (2022). To Be or Not to Be Responsible? Academic Research and Social Responsibility. *Department for Political Science and Management, University of Agder, Norway*, 131-153. Retrieved from <https://cutt.ly/mJ2kvjg>

Baquero Galvis, D. I., & Cárdenas García, S. F. (2019). Habilidades transversales, desarrollo personal y profesional en la docencia a través de la plataforma Habilitic. *Revista Conrado*, 15(70), 421-428. Retrieved from http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500421

Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá D.C., Colombia: Pearson Educación de Colombia Ltda. doi: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Bolzan de Campos, C. (2018). Valores personales, valores organizacionales y medio ambiente: una revisión teórica. *DESENVOLVE: Revista de Gestão do Unilasalle*, 75-93. doi: <http://dx.doi.org/10.18316/desenv.v7i2.4415>

CAF Banco de desarrollo de América Latina. (2016). Más habilidades para el trabajo y la vida: Los aportes de la familia, la escuela, el entorno y el mundo laboral. Bogotá, Colombia: Corporación Andina de Fomento. doi: <https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/936/RED2016-16sep.pdf>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). (2020). *Educación, juventud y trabajo Habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante*. Santiago: Publicación de las Naciones Unidas. Retrieved from

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46066/4/S2000522_es.pdf

Cuesta, C., & Hokanson, B. (2018). *Skills for Life*. California - EU: Creativity and technology in education An international perspective. doi: <http://www.cnp.com.tn/cnp.tn/arabic/PDF/641404P00.pdf>

Davis, G., Baty, B., Hippman, C., Trepanier, A., & Erby, L. (2019). Genetic counselors with advanced skills: II. A new career trajectory framework. *Journal of Genetic Counseling*, 1-15. doi: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/jgc4.1204>

Díaz Anaya, A., Najarro oliva, B. J., & Guzmán Calderón, A. L. (2018). *Diseño y aplicación de un Programa de Habilidades para la Vida y fortalecimiento de la Identidad de Género en mujeres estudiantes de la modalidad flexible que se encuentran en unión libre, pertenecientes al Centro Escolar*. El Salvador: Universidad De El Salvador. doi: <https://core.ac.uk/download/pdf/231725987.pdf>

Espinoza Mina, M. A. (2020). Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático. *Uisrael REVISTA CIENTÍFICA*, 41-58. doi: <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n2.2020.245>

Feng, S., Kim, J., & Yang, Z. (2021). Effects of Childhood Peers on Personality Skills. *IZA – Institute of Labor Economics*, 9-45.

Fernandez Marin, A. M. (2019). *Empleabilidad, dialogo social y capacitación en la provincia de San Antonio*. Santiago, Chile: impreso en chile por dimpren. Retrieved from <https://fen.uahurtado.cl/wp-content/uploads/2019/08/LibroEmpleabilidad-UAH.pdf>

Fidias G, A. (2012). *El poryecto de investigación Introducción a la metodología científica*. Caracas, Venezuela: EDITORIAL EPISTEME, C.A. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION

- Gives Echevarría, R. G. (2021). *Programa de habilidades blandas y aprendizaje virtual de estudiantes de sexto grado de la Institución Educativa N° 14037 Piura – 2020*. Piura: Universidad César Vallejo. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56587>
- González Lugo, L. J. (2021). Importancia del pensamiento estadístico en la ingeniería y su relación con el pensamiento complejo y creativo. *ATHENEA JOURNAL IN ENGINEERING SCIENCES Vol. 2, 22-27*. doi: <http://dx.doi.org/10.47460/athenea.v2i6.30>
- Hemphill, M., Gordon, B., & Wright, P. (2019). Sports as a passport to success: life skill integration in a positive youth development program. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 309-401. doi: <https://doi.org/10.1080/17408989.2019.1606901>
- Hernández Hernández, C. N. (2018). *Taller de habilidades sociales y su influencia en el desarrollo de la autoestima de los estudiantes del tercer ciclo en la especialidad de matemática y computación de la facultad de ciencias histórico sociales y educación - universidad nacional Pedro Ruiz*. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12893/7215>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. Retrieved from https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Huachillo Dominguez, L. A. (2021). *Efecto de un programa de capacitación en competencias blandas de estudiantes de octavo a décimo ciclo de ingeniería industrial de una universidad privada de Lambayeque*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo. Retrieved from https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3605/1/TM_HuacchilloDominguezLuisAlfredo.pdf

- IYF, I. Y. (2018). *Programa Passport to Success - PTS*. Baltimor: IYF. Retrieved from <https://app.box.com/folder/110035278546>
- Jackson, E., & Cheney, D. (2018). Receiving constructive feedback constructively. *Nursing*, 718-719.
- Jácome Hortua, A. M., Muñoz Robles, S. C., & Gonzáles, H. L. (2022). Impacto de la implementación de la estrategia del Aprendizaje Basado en Casos (ABC) en estudiantes de prácticas clínicas en fisioterapia. *Iatreia*, 48-56. doi: <https://doi.org/10.17533/udea.iatreia.98>
- Landaw, J., Huff, A., & Trullinger, J. (2020). A Passport to Successful Transfer Appreciative Advising. *Journal of Appreciative Education • Special Issue*, 44-56. Retrieved from <http://libjournal.uncg.edu/jae/article/view/2024/1489>
- Maese Núñez, J., Alvarado Iniesta, A., Valles Rosales, D., & Báez López, Y. (2016). Coeficiente alfa de Cronbach para medir la fiabilidad de un cuestionario difuso. *Culcyt//Instrumentos de medición*, 146-156. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7193313.pdf>
- Malva Rohi, M., Nurmalita, T., Rizky Firdaus, N., Galih, D., Nur Malicha, L., & Amalia, R. (2018). Respect for Diversity. *Tulisan ini akan membahas dan menjawab beberapa pertanyaan di bawah ini terkait*, 32-42. Retrieved from <https://cutt.ly/iJ9pgG3>
- Millanzi, W., & Kibusi, S. (2020). Exploring the effect of problem-based facilitatory teaching approach on metacognition in nursing education: A quasi-experimental study of nurse students in Tanzania. *Nursing Open*, 1431-1445. doi: <https://doi.org/10.1002/nop2.514>
- Moreno, J., Jaunarena, M., Oanes, E., Tozzini, S., & Valentini, M. (2020). Habilidades de estudio en aspirantes a ingresar en la carrera de medicina. *Revista de la Fundación Educación Médica*, 335-340. doi: <https://dx.doi.org/10.33588/fem.236.1095>

- Muñoz Razo, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. México: Pearson Educación de México, S.A. Retrieved from <http://www.indesgua.org.gt/wp-content/uploads/2016/08/Carlos-Mu%C3%B1oz-Razo-Como-elaborar-y-asesorar-una-investigacion-de-tesis-2Edicion.pdf>
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J., & Romero Delgado, H. (2018). *Metodología de la investigación de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis 5a.Edición*. Lima, Perú: Ediciones de la U Conocimiento a su alcance. Retrieved from https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/Anexos-Metodologia_Ñaupas_5aEd.pdf
- Osterman, C., & Bostrom, M. (2021). Workplace bullying and harassment at sea: A structured literature review. *Kalmar Maritime Academy, Linnaeus University*, 82-93. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.marpol.2021.104910>
- Paredes, F., Ruiz Díaz, L., & González C., N. (2018). Hábitos saludables y estado nutricional en el entorno laboral. *Revista chilena de nutrición*, 119-127. doi: <http://dx.doi.org/10.4067/s0717-75182018000300119>
- Parra Espitia, L. S., Cardona Isaza, A., Toro Vélez, S., Torres Escobar, G. A., Martínez Correa, R., Morales Arrieta, D. M., & De Salvador, G. I. (2021). *Habilidades para la vida: aproximaciones conceptuales*. Medellín, Antioquia– Colombia: Fondo Editorial Universidad Católica Luis Amigó. doi: <https://doi.org/10.21501/9789588943718>
- Pérez, T. (2022). Positivism and Ethical Cognitivism: A Critical Analysis and Alternative Approach. *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 71-96. doi: <http://dx.doi.org/10.30827/acfs.v56i.21646>
- Salcedo Nuñez, M. (2020). *Estrategia PETRACOMLINE en las habilidades blandas emprendedoras en los estudiantes del IESTP “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”- Cajas Huancayo-2019*. Huancavelica: Universidad Nacional de

Huancavelica. Retrieved from
<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3870>

Santos Sánchez, G. (2017). *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS, Puebla*. Puebla, Mexico: BENEMERITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA. Retrieved from <https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>

Stephen J., S. (2022). Integrating Leadership And Change: Molding Personal Leadership Style In Education. *Journal the IJARE*, 1-6. doi: <https://doi.org/10.55138/ma104284sls>

Subarkah, E., Kartowagiran, B., Sumarno, Hamdi, S., & Rahim, A. (2022). The Development of Life Skill Education Evaluation Model at Life Skill Training Centre. *International Journal of Educational Methodology*, 363 - 375. doi: <https://doi.org/10.12973/ijem.8.2.363>

Suryawati, E., Suzanti, F., Zulfarina, Putriana, A., & Febrianti, L. (2020). The implementation of local environmental problem-based learning student worksheets to strengthen environmental literacy. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 169-178. doi: <http://dx.doi.org/10.15294/jpii.v9i2.22892>

Syahrudin, A., Akbar, Z., Zulfikar Bin Tahir, S., Chamidah, D., & Siregar, R. (2021). The Effect of Workload on Performance through Time Management and Work Stress of Educators. *EOM Society International*, 3114-3125. Retrieved from <https://cutt.ly/iJ9amLK>

Taur , A., & Ashtaputre, A. (2022). Conflict Management skills at Workplace. *Indian Journal of Social Sciences and Literature Studies*, 233-236. Retrieved from <https://cutt.ly/xJ2EDF4>

Torres Gordillo, J. J., & García Martínez, P. B. (2022). Employment Training at the University: Employment Expectations in Times of Pandemic. *Sustainability*, 1-13. doi: <http://dx.doi.org/10.3390/su14116398>

- Vargas Cruz, J. A. (2020). *La percepción de empleabilidad de los estudiantes, con periodo de egreso máximo 2020-I en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Piura-Campus Lima. De acuerdo con la metodología Career-Edge®*. Lima - Perú: Universidad De Piura. Retrieved from <https://hdl.handle.net/11042/4752>
- Vargas, F., & Carzoglio, L. (2017). *La Brecha de habilidades para el trabajo en america latina: Revisión y Análisis en la region*. Montevideo - Uruguay: OIT/Cinterfor Organización Internacional del Trabajo. Retrieved from https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/brechahabilidades_cinterfor2017_seg_0.pdf
- Vargas, F., & Carzoglio, L. (2017). *La brecha de habilidades para el trabajo en América Latina: Revisión y Análisis en la región*. Montevideo: OIT/Cinterfor. Retrieved from https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/brechahabilidades_cinterfor2017_seg_0.pdf
- Vergara, S., Rojas, J., & Bravo, Y. (2020). Entrenamiento en habilidades sociales orientado a la metacognición (MOSST) en esquizofrenia: metodología y reporte de un caso. *PSIQUIATRÍA Y SALUD MENTAL*, 91-98. Retrieved from <https://cutt.ly/AJ9vchs>
- Vidal Sepúlveda, M., Olivares Rodríguez, C., & Valdés León, G. (2021). Desarrollo de Competencias Transversales en la Formación de Ingenieros mediante evaluaciones cruzadas. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 100-125. doi: <https://doi.org/10.18004/riics.2021.junio.100>
- Weiand, A., Soares Pereira, L., & Da Silva Campelo Costa Barcellos, P. (2022). Análise de uma disciplina de pós-graduação em modalidade ere sob a ótica das teorias conectivista e da atividade. *Educação em Revista Belo Horizonte v.38*, 38-53. doi: <https://doi.org/10.1590/0102-4698368535846>
- Zhou, K., Sisman, B., Rana, R., Schuller, B., & Li, H. (2022). Emotion Intensity and its Control for Emotional Voice Conversion. *IEEE TRANSACTIONS ON*

AFFECTIVE COMPUTING, 1-18. doi:
<http://dx.doi.org/10.1109/TAFFC.2022.3175578>

Zuta Gutierrez, D. C. (2020). *Empleabilidad y autoeficacia profesional en estudiantes de postgrado de una universidad pública*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12672/15707>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: “Programa PTS Para Fortalecer Habilidades Para La Vida Y La Empleabilidad En Estudiantes De Un Instituto Publico De Moquegua, 2022”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	
¿Cuáles son los efectos de la aplicación del programa PTS para fortalecer habilidades para la vida y la empleabilidad en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua, 2022?	Demostrar los efectos del programa PTS en el fortalecimiento de las habilidades para la vida y la empleabilidad en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua, 2022.	La aplicación del del programa PTS tiene efectos positivos en el fortalecimiento de las habilidades para la vida y la empleabilidad en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua, 2022.	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Enfoque de la investigación Cuantitativo</p> <p>Nivel de investigación: Explicativa</p> <p>Diseño y esquema de investigación: Experimental, con diseño específico cuasiexperimental</p> <p>Variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Variable independiente: Programa PTS (Passport to Success). • Variable dependiente: habilidades para la vida y la empleabilidad.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
¿Cuáles son los efectos de la aplicación del programa PTS en el fortalecimiento de las Habilidades Personales en estudiantes de in instituto público de Moquegua?	Demostrar los efectos del programa PTS en el fortalecimiento de las Habilidades Personales en estudiantes de in instituto público de Moquegua.	La aplicación del programa PTS tiene efectos positivos en el fortalecimiento de las Habilidades Personales en estudiantes de in instituto público de Moquegua.	
¿Cuáles son los efectos de la aplicación del programa PTS en el fortalecimiento de la resolución de problemas y manejo de conflictos en	Demostrar los efectos del programa PTS en el fortalecimiento de la resolución de problemas y manejo de conflictos	La aplicación del programa PTS tiene efectos positivos en el fortalecimiento de la resolución de problemas y manejo de conflictos en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua.	

estudiantes de un Instituto Público de Moquegua?	en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua.		<p>Población</p> <p>135 estudiantes, de un Instituto nacional de Moquegua, 2022.</p> <p>Muestra:</p> <p>GC: 20 estudiantes GE: 20 estudiantes</p> <p>Técnica:</p> <p>Cuestionarios o encuestas</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario sobre: Habilidades para la vida y la empleabilidad</p>
¿Cuáles son los efectos de la aplicación del programa PTS en el fortalecimiento de los hábitos efectivos en el lugar de trabajo en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua?	Demostrar los efectos del programa PTS en el fortalecimiento de los hábitos efectivos en el lugar de trabajo en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua.	La aplicación del programa PTS tiene efectos positivos en el fortalecimiento de los hábitos efectivos en el lugar de trabajo en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua.	
¿Cuáles son los efectos de la aplicación del programa PTS en el fortalecimiento de las habilidades para el crecimiento profesional en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua?	Demostrar los efectos del programa PTS en el fortalecimiento de las habilidades para el crecimiento profesional en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua.	La aplicación del programa PTS tiene efectos positivos en el fortalecimiento de las habilidades para el crecimiento profesional en estudiantes de un Instituto Público de Moquegua.	

Anexo 2: Operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente: Programa pasport to success PTS	“Passport To Success” o PTS es un programa que promueve cambios de comportamiento poniendo énfasis en el desarrollo de habilidades para la vida y empleabilidad, cada vez son más los entendidos en educación, empleadores, autoridades y políticos que ponen más énfasis en el desarrollo de habilidades para la vida y empleabilidad	Passport to Success PTS, se utilizará como un instrumento de enseñanza y aprendizaje para transmitir, a través de sesiones de aprendizaje, a los estudiantes de un instituto de la ciudad de Moquegua los aspectos adecuados que deben conocer para desarrollar las habilidades para la vida y la empleabilidad, mediante un instrumento encuesta de 34 ítems	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades personales. • Resolución de problemas y manejo de conflictos. • Hábitos efectivos en el lugar de trabajo. • Habilidades para el crecimiento profesional 	<ul style="list-style-type: none"> • Emociones • Responsabilidad • Técnicas de estudio efectiva • Resolución de problemas • intimidación y acoso • Herramientas para evaluar profesiones • Manejo del tiempo • Respeto a la autoridad • Pensamiento creativo • Liderazgo personal 	S: Siempre 5 CS: Casi Siempre 4 AV: Algunas Veces 3 CN: Casi Nunca 2 N: Nunca 1
Variable Dependiente: Habilidades	Las habilidades para la vida y la empleabilidad son una característica que determina cómo trabajas e interactúas con	En la investigación planteada, las habilidades para la vida y la empleabilidad se utilizaron como la variable de medición,	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de habilidades propias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo personal • Habilidades personales • Habilidades profesionales • Pensamiento critico 	Razón

para la vida y la empleabilidad	los demás, y las empresas creen que son muy importantes en el proceso de selección de talento	se aplicó un instrumento para evaluar el pretest y postest, como una evaluación para medir el conocimiento y dominio de los estudiantes de las habilidades para la vida y el efecto que produce el programa PTS sobre las mismas, mediante la aplicación de 16 sesiones de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades profesionales. • Desempeño social y laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de relaciones sociales • Progreso de ambiente de trabajo. 	
---------------------------------	---	--	---	---	--

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE: Habilidades para la vida y la empleabilidad

El cuestionario será aplicado en la escala de Likert de cinco puntos para la variable de control interno

S	Siempre	5
CS	Casi Siempre	4
AV	Algunas Veces	3
CN	Casi Nunca	2
N	Nunca	1

N°	Ítems	1	2	3	4	5
--	DIMENSIÓN 1: Habilidades Personales					
1	Entiendo y controlo mis emociones					
2	Soy responsable con mis deberes, quehaceres, tareas					
3	Puedo crear relaciones positivas					
4	Pongo en práctica los valores personales en mi vida diaria					
5	Se cómo establecer metas personales y como alcanzarlas					
6	Reconozco la confianza en mí mismo y en los demás					
7	Puedo hablar directamente con honestidad y respeto					
8	Se cómo defender mi punto de vista					
9	Se cómo manejar el estrés personal					
--	DIMENSIÓN 2: resolución de problemas y manejo de conflictos					
10	Se cómo identificar los problemas					
11	Se cómo identificar conflictos					
12	Tengo estrategias definidas para resolver problemas					
13	Tengo estrategias definidas para evitar conflictos					
14	Se cómo manejar los conflictos					

15	Se cómo reducir la intimidación propia o a terceros					
16	Se cómo reducir el acoso propio o a terceros					
17	Estoy abierto a programas de ayuda					
--	DIMENSIÓN 3: hábitos efectivos en el lugar de trabajo					
18	Tengo claros mis objetivos profesionales					
19	Se cómo elaborar un curriculum vitae CV					
20	Se cómo afrontar una entrevista de trabajo					
21	Tengo una forma efectiva de administrar el dinero					
22	Se cómo manejar el tiempo en el lugar de trabajo					
23	Conozco los derechos y obligaciones en el lugar de trabajo					
24	Entiendo de jerarquías y el respeto a la autoridad					
25	Cuento con habilidades para una presentación efectiva					
26	Evalué mi rendimiento laboral en el lugar de trabajo					
--	DIMENSIÓN 4: habilidades para el crecimiento profesional					
27	Pongo en práctica mi pensamiento creativo en el lugar de trabajo					
28	Cuento con liderazgo personal en el lugar de trabajo					
29	Conozco del liderazgo en acción en el lugar de trabajo					
30	Tomo decisiones en el lugar de trabajo					
31	Cuento con habilidades de negociación en el lugar de trabajo					
32	Tengo retroalimentación constructiva en el lugar de trabajo					
33	Puedo superar fracasos en el lugar de trabajo					
34	Se cómo desarrollar una red de apoyo en el lugar de trabajo					

Anexo 4: Ficha técnica del instrumento

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre:	Cuestionario sobre: Habilidades para la vida y la empleabilidad
Objetivo:	Evaluar el nivel de conocimiento para el pretest y postest
Autor:	Valdez López, Guian Rosbell
Adaptación:	Valdez López, Guian Rosbell
Administración:	Valdez López, Guian Rosbell
Duración:	30 minutos
Unidad de análisis:	Estudiantes de instituto de la ciudad de Moquegua
Técnica:	Encuesta
Significación:	Alfa de Cronbach: 0,936

Normas de corrección

Descripción de niveles

Variable: habilidades para la vida y la empleabilidad

Intervalo	Nivel	Descripción
[34-60]	Muy baja	El nivel de conocimiento sobre habilidades para la vida y la empleabilidad es deficiente
[61-87]	Baja	El nivel de conocimiento sobre habilidades para la vida y la empleabilidad en progreso deficiente
[88-114]	Media	El nivel de conocimiento sobre habilidades para la vida y la empleabilidad en progreso
[115-141]	Alta	El nivel de conocimiento sobre habilidades para la vida y la empleabilidad en progreso bueno
[142-170]	Muy alta	El nivel de conocimiento sobre habilidades para la vida y la empleabilidad es satisfactorio

Anexo 5: Baremos para el análisis del estudio

Habilidades para la Vida y la empleabilidad

Mínimo: 34 $r=$ 27.00
Máximo: 170

Muy baja	34	-	60
Baja	61	-	87
Media	88	-	114
Alta	115	-	141
Muy alta	142	-	170

Habilidades Personales

Mínimo: 9 $r=$ 7.00
Máximo: 45

Muy baja	9	-	15
Baja	16	-	22
Media	23	-	29
Alta	30	-	36
Muy alta	37	-	45

Resolución de problemas y manejo de conflictos

Mínimo: 8 $r=$ 6.00
Máximo: 40

Muy baja	8	-	13
Baja	14	-	19
Media	20	-	25
Alta	26	-	31
Muy alta	32	-	40

Hábitos efectivos en el lugar de trabajo

Mínimo: 9 $r=$ 7.00
Máximo: 45

Muy baja	9	-	15
Baja	16	-	22
Media	23	-	29
Alta	30	-	36
Muy alta	37	-	45

Habilidades para el crecimiento profesional

Mínimo: 8 $r=$ 6.00
Máximo: 40

Muy baja	8	-	13
Baja	14	-	19
Media	20	-	25
Alta	26	-	31
Muy alta	32	-	40

DIMENSIÓN 4		Si	No	Si	No	Si	No
27	Pongo en práctica mi pensamiento creativo en el lugar de trabajo	✓		✓		✓	
28	Cuento con liderazgo personal en el lugar de trabajo	✓		✓		✓	
29	Conozco del liderazgo en acción en el lugar de trabajo	✓		✓		✓	
30	Tomo decisiones en el lugar de trabajo	✓		✓		✓	
31	Cuento con habilidades de negociación en el lugar de trabajo	✓		✓		✓	
32	Tengo retroalimentación constructiva en el lugar de trabajo	✓		✓		✓	
33	Puedo superar fracasos en el lugar de trabajo	✓		✓		✓	
34	Se cómo desarrollar una red de apoyo en el lugar de trabajo	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los Items son suficientes para medir las dimensiones de la variable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Dr. Yujra Pari Hernan Cesar DNI: 04434964

Especialidad del validador: Dr. en Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

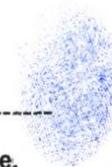
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27 de Mayo del 2022



Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE la variable "Habilidades para la vida y la empleabilidad"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Entiendo y controlo mis emociones	✓		✓		✓		
2	Soy responsable con mis deberes, quehaceres, tareas, etc.	✓		✓		✓		
3	Puedo crear relaciones positivas	✓		✓		✓		
4	Pongo en práctica los valores personales en mi vida diaria.	✓		✓		✓		
5	Se cómo establecer metas personales y como alcanzarlas	✓		✓		✓		
6	Reconozco la confianza en mí mismo y en los demás	✓		✓		✓		
7	Puedo hablar directamente con honestidad y respeto	✓		✓		✓		
8	Se cómo defender mi punto de vista	✓		✓		✓		
9	Se cómo manejar el estrés personal	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se cómo identificar los problemas	✓		✓		✓		
11	Se cómo identificar conflictos	✓		✓		✓		
12	Tengo estrategias definidas para resolver problemas	✓		✓		✓		
13	Tengo estrategias definidas para evitar conflictos	✓		✓		✓		
14	Se cómo manejar los conflictos	✓		✓		✓		
15	Se cómo reducir la intimidación propia o a terceros	✓		✓		✓		
16	Se cómo reducir el acoso propio o a terceros	✓		✓		✓		
17	Estoy abierto a programas de ayuda	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Tengo claros mis objetivos profesionales	✓		✓		✓		
19	Se cómo elaborar un curriculum vitae CV	✓		✓		✓		
20	Se cómo afrontar una entrevista de trabajo	✓		✓		✓		
21	Tengo una forma efectiva de administrar el dinero	✓		✓		✓		
22	Se cómo manejar el tiempo en el lugar de trabajo	✓		✓		✓		
23	Conozco los derechos y obligaciones en el lugar de trabajo	✓		✓		✓		
24	Entiendo de jerarquías y el respeto a la autoridad	✓		✓		✓		
25	Cuento con habilidades para una presentación efectiva	✓		✓		✓		
26	Evaluó mi rendimiento laboral en el lugar de trabajo	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4		Si	No	Si	No	Si	No
27	Pongo en práctica mi pensamiento creativo en el lugar de trabajo	✓		✓		✓	
28	Cuento con liderazgo personal en el lugar de trabajo	✓		✓		✓	
29	Conozco del liderazgo en acción en el lugar de trabajo	✓		✓		✓	
30	Tomo decisiones en el lugar de trabajo	✓		✓		✓	
31	Cuento con habilidades de negociación en el lugar de trabajo	✓		✓		✓	
32	Tengo retroalimentación constructiva en el lugar de trabajo	✓		✓		✓	
33	Puedo superar fracasos en el lugar de trabajo	✓		✓		✓	
34	Se cómo desarrollar una red de apoyo en el lugar de trabajo	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son SUFICIENTES para medir las dimensiones

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Mg. Cuayla Maguera Jeronima DNI: 04437046

Especialidad del validador: Magíster en Administración de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

26 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE la variable "Habilidades para la vida y la empleabilidad".

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Entiendo y controlo mis emociones	X		X		X		
2	Soy responsable con mis deberes, quehaceres, tareas, etc.	X		X		X		
3	Puedo crear relaciones positivas	X		X		X		
4	Pongo en práctica los valores personales en mi vida diaria.	X		X		X		
5	Se cómo establecer metas personales y como alcanzarlas	X		X		X		
6	Reconozco la confianza en mi mismo y en los demás	X		X		X		
7	Puedo hablar directamente con honestidad y respeto	X		X		X		
8	Se cómo defender mi punto de vista	X		X		X		
9	Se cómo manejar el estrés personal	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
10	Se cómo identificar los problemas	X		X		X		
11	Se cómo identificar conflictos	X		X		X		
12	Tengo estrategias definidas para resolver problemas	X		X		X		
13	Tengo estrategias definidas para evitar conflictos	X		X		X		
14	Se cómo manejar los conflictos	X		X		X		
15	Se cómo reducir la intimidación propia o a terceros	X		X		X		
16	Se cómo reducir el acoso propio o a terceros	X		X		X		
17	Estoy abierto a programas de ayuda	X		X		X		
DIMENSIÓN 3								
18	Tengo claros mis objetivos profesionales	X		X		X		
19	Se cómo elaborar un curriculum vitae CV	X		X		X		
20	Se cómo afrontar una entrevista de trabajo	X		X		X		
21	Tengo una forma efectiva de administrar el dinero	X		X		X		
22	Se cómo manejar el tiempo en el lugar de trabajo	X		X		X		
23	Conozco los derechos y obligaciones en el lugar de trabajo	X		X		X		
24	Entiendo de jerarquías y el respeto a la autoridad	X		X		X		
25	Cuento con habilidades para una presentación efectiva	X		X		X		
26	Evaluó mi rendimiento laboral en el lugar de trabajo	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No
27	Pongo en práctica mi pensamiento creativo en el lugar de trabajo	X		X		X	
28	Cuento con liderazgo personal en el lugar de trabajo	X		X		X	
29	Conozco del liderazgo en acción en el lugar de trabajo	X		X		X	
30	Tomo decisiones en el lugar de trabajo	X		X		X	
31	Cuento con habilidades de negociación en el lugar de trabajo	X		X		X	
32	Tengo retroalimentación constructiva en el lugar de trabajo	X		X		X	
33	Puedo superar fracasos en el lugar de trabajo	X		X		X	
34	Se cómo desarrollar una red de apoyo en el lugar de trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se precisa que el instrumento es suficiente para medir los ítem de las dimensiones de la variable.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Jorge Richard Huacho Manchego DNI: 04430867

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27 de Mayo del 2022


 Firma del Experto Informante.

Anexo 7: Análisis de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	34

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
Item-1	4,05	,510	20
Item-2	4,05	,605	20
Item-3	3,75	,550	20
Item-4	4,10	,718	20
Item-5	4,30	,657	20
Item-6	4,05	,686	20
Item-7	3,70	,733	20
Item-8	3,70	1,031	20
Item-9	3,75	,444	20
Item-10	3,95	,686	20
Item-11	4,35	,587	20
Item-12	3,50	1,100	20
Item-13	3,55	1,146	20
Item-14	4,00	,649	20
Item-15	3,95	,605	20
Item-16	3,95	,945	20
Item-17	3,75	,851	20
Item-18	3,70	,979	20
Item-19	3,95	,945	20
Item-20	3,95	,887	20
Item-21	3,60	,995	20
Item-22	4,05	,887	20
Item-23	3,55	,999	20
Item-24	4,40	,681	20
Item-25	3,50	1,100	20
Item-26	3,60	,883	20
Item-27	4,10	,718	20
Item-28	4,50	,761	20
Item-29	3,45	1,504	20
Item-30	3,85	,875	20

Item-31	3,75	1,020	20
Item-32	3,70	,923	20
Item-33	3,85	,745	20
Item-34	4,05	,759	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item-1	127,95	271,734	-,062	,938
Item-2	127,95	267,103	,176	,937
Item-3	128,25	265,145	,307	,936
Item-4	127,90	263,042	,317	,936
Item-5	127,70	257,379	,623	,933
Item-6	127,95	255,313	,691	,933
Item-7	128,30	258,432	,509	,934
Item-8	128,30	243,379	,824	,930
Item-9	128,25	261,882	,617	,934
Item-10	128,05	263,208	,326	,936
Item-11	127,65	261,608	,474	,934
Item-12	128,50	239,526	,887	,929
Item-13	128,45	248,155	,595	,933
Item-14	128,00	258,632	,570	,934
Item-15	128,05	262,471	,414	,935
Item-16	128,05	259,734	,339	,936
Item-17	128,25	252,197	,667	,932
Item-18	128,30	246,853	,752	,931
Item-19	128,05	249,418	,692	,932
Item-20	128,05	260,366	,342	,936
Item-21	128,40	249,937	,637	,933
Item-22	127,95	255,418	,520	,934
Item-23	128,45	244,050	,830	,930
Item-24	127,60	257,305	,604	,933
Item-25	128,50	246,158	,683	,932
Item-26	128,40	252,989	,612	,933
Item-27	127,90	264,937	,235	,936
Item-28	127,50	260,579	,399	,935
Item-29	128,55	253,839	,310	,939

Item-30	128,15	252,766	,626	,933
Item-31	128,25	244,197	,807	,931
Item-32	128,30	262,116	,267	,937
Item-33	128,15	252,345	,762	,932
Item-34	127,95	252,997	,719	,932

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
132,00	270,947	16,460	34

Anexo 8: Matriz de datos del pretest

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN		
43	PRE-TEST																																		Habilidades Personales	resolución de problemas y manejo de conflictos	hábitos efectivos en el lugar de trabajo	habilidades para el crecimiento profesional	Habilidades para la vida y la empleabilidad			
44	DIMENSIÓN 1: Habilidades Personales							DIMENSIÓN 2: resolución de problemas y manejo de conflictos							DIMENSIÓN 3: hábitos efectivos en el lugar de trabajo							DIMENSIÓN 4: habilidades para el crecimiento profesional																				
45	ítem-1	ítem-2	ítem-3	ítem-4	ítem-5	ítem-6	ítem-7	ítem-8	ítem-9	ítem-10	ítem-11	ítem-12	ítem-13	ítem-14	ítem-15	ítem-16	ítem-17	ítem-18	ítem-19	ítem-20	ítem-21	ítem-22	ítem-23	ítem-24	ítem-25	ítem-26	ítem-27	ítem-28	ítem-29	ítem-30	ítem-31	ítem-32	ítem-33	ítem-34								
46	GC-1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	23	23	25	22	93
47	GC-2	2	2	1	1	2	3	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	4	3	1	22	22	20	19	83		
48	GC-3	1	2	3	3	2	1	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	1	2	3	3	4	2	1	2	3	1	2	3	2	3	4	3	2	21	20	21	20	82			
49	GC-4	2	2	3	3	3	4	4	4	5	2	3	4	4	5	5	5	4	2	3	4	3	3	4	5	4	1	1	4	5	2	2	3	3	1	30	32	23	21	112		
50	GC-5	1	2	3	3	2	3	3	4	1	5	3	3	3	2	3	4	1	1	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	22	24	26	24	96		
51	GC-6	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	2	2	33	29	21	19	102		
52	GC-7	2	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	2	3	2	1	2	1	1	2	3	3	3	2	1	2	3	4	4	30	27	17	22	96		
53	GC-8	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	4	4	4	3	2	2	3	2	1	21	21	22	21	85		
54	GC-9	2	2	3	2	1	1	3	4	5	4	4	3	2	1	1	2	3	3	2	2	3	3	2	1	2	3	1	1	2	3	2	3	3	2	23	20	21	17	81		
55	GC-10	3	2	3	4	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2	23	19	22	17	81			
56	GC-11	2	1	2	3	4	5	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	1	1	2	3	2	2	27	19	18	16	80		
57	GC-12	2	3	4	3	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	2	1	1	2	3	3	3	2	1	1	2	3	3	3	2	2	1	1	3	24	15	20	17	76			
58	GC-13	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	22	17	21	17	77		
59	GC-14	2	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	4	4	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	26	24	25	20	95			
60	GC-15	1	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	2	3	2	2	3	2	1	1	3	5	4	4	3	28	27	25	24	104			
61	GC-16	3	3	2	4	2	3	2	1	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	23	17	22	19	81		
62	GC-17	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	1	2	3	2	3	2	1	3	2	25	21	19	18	83		
63	GC-18	2	1	3	4	4	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3	4	4	4	3	2	24	25	21	25	95		
64	GC-19	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	21	20	22	16	79		
65	GC-20	2	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	26	23	24	25	98			
66	GE-1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	23	17	22	19	81		
67	GE-2	2	2	3	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	5	5	5	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	1	2	2	1	24	27	30	14	95			
68	GE-3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	23	20	20	18	81		
69	GE-4	2	3	1	1	3	4	5	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	4	3	1	4	1	5	1	2	4	5	2	1	4	5	24	17	23	24	88		
70	GE-5	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	21	17	20	20	78		
71	GE-6	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	22	22	23	21	88			
72	GE-7	1	2	3	3	3	4	4	3	2	1	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2	1	2	3	4	2	1	1	2	4	4	3	25	21	25	21	92			
73	GE-8	4	2	1	1	2	2	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	2	1	20	27	30	21	98		
74	GE-9	3	3	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	23	17	23	19	82		
75	GE-10	2	1	2	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	1	2	3	4	5	4	4	3	2	2	3	3	2	26	27	27	23	103		
76	GE-11	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	1	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	24	25	26	19	94			
77	GE-12	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	22	17	21	20	80		
78	GE-13	2	1	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	23	22	28	24	97		
79	GE-14	2	2	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	2	28	25	26	24	103			
80	GE-15	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	21	20	21	21	83			
81	GE-16	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	23	20	18	19	80		
82	GE-17	1	1	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	20	22	25	19	86				
83	GE-18	1	1	2	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	1	2	3	3	4	4	3	2	2	1	2	3	3	4	4	24	25	24	22	95			
84	GE-19	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	1	4	1	3	4	26	23	27	23	99		
85	GE-20	2	3	3	4	4	3	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	24	21	31	29	105		



PROGRAMA PTS

“Passport to Success

**Para fortalecer habilidades para la
vida y empleabilidad”**

PROPUESTA EXPERIMENTAL

1. DENOMINACIÓN

Programa PTS Para Fortalecer Habilidades Para La Vida Y La Empleabilidad En Estudiantes De Un Instituto Publico De Moquegua, 2022.

2. AUTOR

Guian Rosbell Valdez López con correo: guianvalpez@gmail.com, con una iniciativa de la International Youth Foundation. La International Youth Foundation (IYF) desarrolla programas de apoyo para mejorar las condiciones y perspectivas de jóvenes en los lugares donde viven, aprenden, trabajan y juegan. Desde su fundación en 1990, ha trabajado con cientos de compañías, fundaciones y organizaciones no gubernamentales para mejorar los programas existentes y crear colaboraciones estratégicas de largo plazo. La IYF y sus socios han ayudado a millones de jóvenes a adquirir habilidades, entrenamiento y oportunidades fundamentales para alcanzar el éxito.

3. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios vienen hacer directamente el grupo de control, estudiantes de las carreras de Viticultura y enología, Zootecnia y Fruticultura de un Instituto Publico de Moquegua, sus características del grupo experimental son: estudiantes con edades entre los 20 y 60 años, su nivel económico es de media baja, la mayoría trabaja y estudia, un porcentaje tiene carga familiar, pero con muchas ganas de mejorar sus competencias para la empleabilidad.

4. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

La propuesta consiste en la aplicación de un Programa llamado en inglés “**Passport To Success**” con su sigla “**PTS**”, a un grupo de estudiantes de las carreras de Viticultura y enología, Zootecnia y Fruticultura de un Instituto Público de Moquegua mediante sesiones de aprendizaje (lecciones), Cada lección consta de dos secciones. La primera contiene información que usted necesitará para prepararse para enseñar la lección, la segunda tiene instrucciones para llevar a cabo las lecciones.

PREPARACION PARA CADA SESIÓN DE APRENDIZAJE (LECCIÓN)

Los siguientes son títulos y breves descripciones de cada componente de la sección, que debe revisar al prepararse para enseñar la lección.

- **Objetivos del aprendizaje:** se detallan los objetivos del aprendizaje específicos para la lección. La sección siempre empieza con la frase “Los participantes harán:”, que se encuentra al comienzo de cada lección.
- **Definición de términos:** de ser necesario, se presentará una definición o breve explicación de la habilidad o el tema de discusión.
- **Presentación preliminar de la lección:** se presenta un resumen de ésta.

Esto le brinda un listado cronológico de la información y de las actividades incluidas en toda la lección.

- **Materiales necesarios:** todos los materiales necesarios para desarrollar la lección aparecen en la lista. Puede usar ésta para preparar todos los materiales antes de desarrollar la lección.
- **Tareas a completar antes de la lección:** se describen las tareas que debe completar antes de empezar a enseñar la lección. Un ejemplo de una tarea que debe completar es: “Elaborar material visual con las cuatro maneras de responder al abuso o la intimidación”.
- **Lecciones que son requeridas previamente:** se detallan las lecciones que contienen el conocimiento o las habilidades que se requieren para la lección, y que además se utilizarán durante la clase. Necesitará haber facilitado las lecciones que aparecen en la lista antes de desarrollar la lección actual.
- **Duración de la lección:** indica el tiempo estimado que tomará el desarrollo de ella.

PASOS PARA EL APRENDIZAJE Y DOMINIO DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES

Los siguientes son títulos y breves descripciones de los elementos contenidos en cada lección. Estos cuatro elementos aparecen en todas las lecciones y han sido desarrollados de acuerdo con una investigación sobre enseñanza efectiva. Los cuatro elementos deben enseñarse en cada lección.



Generar interés en el tema: se presenta una pequeña introducción a la lección. El propósito de esta sección es estimular el interés de los participantes en el tema y/o conectar lo que saben o han experimentado con el tema en cuestión. Esto puede hacerse mediante una referencia, un juego, una discusión, una adivinanza, una declaración corta o métodos similares.



Información para compartir: se presentan o se demuestran habilidades, conceptos o información. Esta presentación puede ser hecha por el facilitador o por medio de una serie de métodos, tales como lecturas cortas (5 a 10 minutos), actividades en grupos pequeños o grandes, interpretación de roles, demostraciones y/o discusiones.

Actividad/práctica grupal: los participantes practicarán usando los conceptos o habilidades presentados en la lección. Utilizar y/o poner en práctica la nueva información o habilidad es esencial para lograr el dominio del contenido. Esto podría conseguirse mediante un juego, una situación práctica entre parejas o pequeños grupos



de participantes, la representación de un papel, un sketch, una discusión o algún método similar. Esta es la sección más importante de la lección, por lo tanto, la mayor parte del tiempo debe dedicarse a este espacio para que los participantes puedan poner en práctica la habilidad para la vida por medio de situaciones/escenarios que sean relevantes para sus vidas cotidianas.



Aplicación personal: los participantes toman lo que han aprendido y lo que han puesto en práctica y plantean cómo podrían aplicar esto en sus vidas. Esto suele ser generalmente una reflexión silenciosa, una discusión en grupos pequeños o en parejas, o una discusión de toda la clase. Este es un aspecto esencial de la lección. Sin la oportunidad de aplicar lo que han aprendido, es posible que los participantes no noten la relevancia para sus vidas.

Los participantes no necesitarán saber los títulos de cada elemento de la lección. Los sabrán a medida que el profesor vaya enseñando la lección. Asegúrese de seguir los planes de lección y de incluir estos elementos importantes



Notas para el facilitador: las Notas para el facilitador y los Recursos del facilitador están incorporados en muchas de estas lecciones. Se trata de comentarios, sugerencias, información o consejos útiles que lo ayudarán mientras prepara y desarrolla la lección.

5. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

La aplicación del programa Passport to Success® dotara a los estudiantes con una variedad de habilidades que los ayudarán a permanecer en el instituto y adquirir la educación, habilidades profesionales, preparación para el trabajo y la confianza necesarias para tener éxito en la vida y en el trabajo.

Cada vez son más los educadores, empleadores y diseñadores de políticas que ponen mayor énfasis en el desarrollo de habilidades para la vida y la empleabilidad (habilidades blandas, habilidades transferibles, competencias transversales, etc.), como una forma de preparar a los jóvenes para alcanzar el éxito en el mundo de hoy, globalizado y de rápidos cambios. La aplicación del programa PTS es combinar las habilidades para la vida y la empleabilidad, esto produce jóvenes motivados, responsables, productivos y confiables que pueden tomar decisiones, capaces de vencer la adversidad y ser responsables ante muchos retos de la vida.

6. OBJETIVOS

a. GENERAL

Fortalecer las competencias para la vida y empleabilidad de los estudiantes de un instituto Público a través de la aplicación del PTS (Passport To Success), Esto significa equipar a los jóvenes para que alcancen su pleno potencial como individuos con aspiraciones y como miembros de la familia, jefes de familia, estudiantes, asalariados, empleados, contribuyentes, líderes y ciudadanos.

b. ESPECÍFICOS

Reforzar las competencias personales, tales como responsabilidad, valores, comprender las emociones, comunicación, confianza en sí mismos, toma de decisiones y establecimiento de metas.

Desarrollar habilidades para ser exitosos en los trabajos, como técnicas de estudio efectivas, resolución de problemas, manejo de conflictos, hábitos de trabajo adecuados, trabajo en equipo y cooperación, y conocimientos financieros.

Desarrollar habilidades necesarias para adquirir una mentalidad de emprendimiento que promueva el liderazgo, la innovación y el pensamiento creativo, tanto para los empleados en el lugar de trabajo como los emprendedores.

7. PRINCIPIOS DE LA PROPUESTA

a. PERTINENCIA

La aplicación del programa es pertinente porque justamente busca preparar a los jóvenes en habilidades para la vida y empleabilidad para desempeñarse mejor en el trabajo e institución promoviendo cambios de comportamiento.

b. PRACTICIDAD

La aplicación del programa es practica porque consiste en la aplicación de sesiones de aprendizaje (lecciones) debidamente pautadas y diseñada para todo tipo de estudiantes.

c. CONTRIBUCIÓN

Esta propuesta experimental se muestra como una opción muy importante para fortalecer las habilidades para la vida y empleabilidad.

8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Fecha de inicio :11/05/2022

Fecha de término :01/07/2022

Frecuencia : Dos veces por semana.

TIPO DE PROPUESTA Sesiones de Aprendizaje	FECHA	ACTIVIDADES
SESIÓN 01	11/05/2022	Comprender las emociones
SESIÓN 02	13/05/2022	Estrategias para manejar emociones fuertes
SESIÓN 03	18/05/2022	Responsabilidad
SESIÓN 04	20/05/2022	Valores personales
SESIÓN 05	25/05/2022	Técnicas de estudio efectiva
SESIÓN 06	27/05/2022	Resolución de problemas
SESIÓN 07	01/06/2022	Manejo de conflictos
SESIÓN 08	03/06/2022	Reducir la intimidación y acoso
SESIÓN 09	08/06/2022	Herramientas para evaluar profesiones
SESIÓN 10	10/06/2022	Respeto a la diversidad
SESIÓN 11	15/06/2022	Manejo del tiempo
SESIÓN 12	17/06/2022	Respeto a la autoridad
SESIÓN 13	22/06/2022	Pensamiento creativo en el lugar de trabajo
SESIÓN 14	24/06/2022	Liderazgo en el lugar de trabajo
SESIÓN 15	29/06/2022	Retroalimentación constructiva en el lugar de trabajo
SESIÓN 16	01/07/2022	Desarrollar una red de apoyo en el lugar de trabajo



COMPRENDER LAS EMOCIONES

SESION DE APRENDIZAJE 01: COMPRENDER LAS EMOCIONES

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

LOS PARTICIPANTES

- Identificar la pluralidad de emociones que las personas experimentan.
- Entender que las emociones las provocan las situaciones y las personas.
- Describir las emociones que una persona puede experimentar en distintas situaciones.
- Entender que reconocer las emociones contribuye a mantener unas relaciones positivas.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- Emociones: las reacciones físicas y mentales de una persona ante las situaciones y los individuos que la rodean.

PRESENTACIÓN PRELIMINAR

- Mostrar una variedad de emociones y aprender a identificarlas.
- Elaborar listas de emociones y palabras para los sentimientos.
- Describir reacciones físicas ante las emociones.
- Identificar la diversidad de sentimientos que podrían derivarse de distintas situaciones.
- Identificar sentimientos que se derivan de experiencias personales.



MATERIALES NECESARIOS

- Medios visuales para anotar las ideas (papel, rotafolio o pizarra de tiza o rotulador, y tizas o rotuladores).
- Cuaderno del participante, si se utiliza.

TAREAS A COMPLETAR ANTES DE LA LECCIÓN

- Para "Información para compartir" (opción núm. 2): coloque cuatro hojas en ciertos puntos del aula; deben encontrarse lo suficientemente apartadas como para permitir que se acomoden a su alrededor grupos pequeños de participantes, ya sea sentados o de pie, y que puedan escribir. Escriba una de las siguientes emociones en cada uno de los folios: enojado, feliz, triste y sorprendido. Si los participantes tienen capacidades de lectura y escritura reducidas, puede que la opción núm. 1 resulte más práctica.
- Para "Información para compartir" (opción núm. 3): coloque cuatro hojas en ciertos puntos del aula; deben encontrarse lo suficientemente apartadas como para permitir que se acomoden a su alrededor grupos pequeños de participantes, ya sea sentados o de pie, y que puedan escribir. Dibuje o pegue en cada folio una imagen que represente una de las cuatro emociones: enojado, feliz, triste y sorprendido.

LECCIONES QUE SON REQUERIDAS PREVIAMENTE

- Ninguna



Nota para el facilitador: esta lección proporciona información básica para la lección "Cómo manejar emociones fuertes", que debería impartirse tan pronto como sea posible tras la presente lección. Si puede, guarde la lista de emociones que los participantes propongan en la sección Información para compartir y utilícela en la lección "Cómo manejar emociones fuertes".

DURACIÓN DE LA LECCIÓN

- 60 minutos

PLAN DE LA LECCIÓN



GENERAR INTERÉS EN EL TEMA

Demostración (5 minutos)

1. Explique a los participantes que va a ilustrar mediante mímica el tema de la sesión de hoy, las emociones. Pídale que observen su comportamiento, sus gestos y sus expresiones faciales, e indiquen la emoción o el sentimiento que representan.
2. Interprete una emoción, por ejemplo, enojo, con el lenguaje corporal y las expresiones faciales. Apunte en una hoja, o en la pizarra de tiza o rotulador, las emociones que los participantes vayan mencionando. Es posible que se sugieran diversas emociones o sentimientos, como enojado, disgustado o furioso.
3. Repita el proceso con diferentes emociones que incluyan enojado, feliz, triste y sorprendido.
4. Concluya diciendo que todos experimentamos numerosas emociones a lo largo del día.



INFORMACIÓN PARA COMPARTIR

Debate y explicación del facilitador (20 minutos)

1. Explique qué quiere decir la palabra "emoción".
 - Las emociones son las reacciones físicas y mentales de una persona ante las situaciones y los individuos que la rodean.



Nota para el facilitador: no todo el mundo siente la misma respuesta emocional ante una situación idéntica. Las respuestas emocionales varían dependiendo de numerosos factores, como la edad, la experiencia, la actitud, el estado hormonal o el uso de ciertos medicamentos, entre muchos otros.

2. Seleccione una de las tres alternativas para que los participantes identifiquen una gama de emociones. Después, continúe con el paso núm. 3.

Habilidades personales

COMPRENDER LAS EMOCIONES

Versión empleabilidad

PASSPORT TO SUCCESS

COMPRENDER LAS EMOCIONES

Versión empleabilidad

OPCIÓN NÚM. 1

- Divida a los participantes en grupos pequeños; cada grupo debería estar compuesto por cuatro o cinco personas.
- Asigne roles a cada miembro del grupo.
 - * La persona que lleve los zapatos más grandes puede ser el líder y se asegurará de que su grupo se centra en la tarea.
 - * La persona situada a la izquierda del líder podría ser el portavoz del grupo, que explicará al conjunto de la clase las ideas que se comentaron en su grupo.



Nota para el facilitador: si muchos de los participantes tienen dificultades para escribir, pídale que simplemente recuerden las emociones mencionadas en su grupo. Si los participantes pueden escribir sin problema, la persona situada a la derecha del líder puede ser el secretario y tomar notas para el grupo.

- Pida a los grupos que anoten (o recuerden) tantas emociones como puedan en dos minutos. Pueden escribir las en un papel, o utilizar símbolos o caras para ilustrarlas, si sus capacidades de lectura y escritura son escasas.
- Explique que, si pueden utilizar una palabra en esta frase, "Me siento ____", es muy probable que describa una emoción.
- Transcurridos dos minutos, pida a los portavoces que compartan con la clase una palabra que haya sugerido su grupo para describir una emoción. Vaya pasando el turno de un grupo a otro hasta que expongan todas las palabras. Anótelas en el papel que empezó a utilizar en la sección "Generar interés en el tema".



Nota para el facilitador: asegúrese de aceptar solo palabras que describan una emoción. Si se sugieren palabras que no describen una emoción, aclárelo utilizándolas en la frase, "Me siento ____", y proponga alternativas que sí sean una emoción.

OPCIÓN NÚM. 2

- Coloque las cuatro hojas preparadas previamente con los encabezamientos "enojado", "feliz", "triste" y "sorprendido" en distintos puntos del aula.
- Divida a los participantes en cuatro grupos y coloque a cada grupo junto a una hoja.
- Pida a la persona con los zapatos más grandes de cada grupo que sea el líder y se asegure de que su grupo se centra en la tarea. Solicite a la persona situada a su derecha que ejerza las funciones de secretario y tome notas para el grupo.
- Pida a cada grupo que escriba el mayor número posible de palabras que tengan un significado muy similar al de la palabra que figura en su hoja. Es decir, en la hoja "Feliz", podrían escribir "alegre", "entusiasmado", etcétera.
- Explique que, si pueden utilizar una palabra en esta frase, "Me siento ____", es muy probable que describa una emoción.
- Trascurridos uno o dos minutos, pida a los grupos que cambien de hoja y pasen a la que esté situada a su izquierda. Concédales otros dos minutos, como máximo, para añadir emociones a la segunda hoja. Repita el procedimiento hasta que todos los grupos escriban en todas las hojas.
- Reviselas y destaque varias palabras en cada una de ellas o haga que los grupos vayan de hoja en hoja para examinarlas.



Nota para el facilitador: asegúrese de aceptar solo palabras que describan una emoción. Si se sugieren palabras que no describen una emoción, aclárelo utilizándolas en la frase, "Me siento ___", y proponga alternativas que sí sean emociones.

OPCIÓN NÚM. 3

- Pegue cuatro imágenes que representen las cuatro emociones: enojo, felicidad, tristeza y sorpresa en ciertas hojas. Colóquelos en cuatro puntos distintos del aula y siga el proceso descrito en la Opción núm. 2.



Nota para el facilitador: En lugar de pedir a los grupos una lista de emociones similares a la escrita al principio de la hoja, los grupos tienen que adivinar cuál es la emoción que representa la imagen y, a continuación, enumerar el mayor número posible de palabras con un significado muy parecido al de esa emoción.

3. Explique que las emociones son reacciones normales ante situaciones y personas. Todo el mundo las experimenta: en el trabajo, en casa, con los amigos e incluso cuando estamos solos, pensando en distintas situaciones o acontecimientos.
4. Pregunte a los participantes cómo creen que podrían sentirse en cada una de las situaciones siguientes. Elija tres que sean apropiadas en la cultura y el grupo con los que está trabajando. Si considera que su grupo no va a identificarse con ninguna, invente tres situaciones nuevas que le parezcan más adecuadas. Intente que sugieran más de una palabra para cada situación.
 - Te han asignado una tarea difícil en la escuela o el trabajo.
 - Acabas de enterarte de que uno de tus amigos está gravemente enfermo.
 - Tienes que asistir a una boda familiar.
 - Tu maestro, padre, madre o supervisor te grita.
 - Tu maestro, padre, madre o supervisor te dice que ha notado que estás haciendo un gran trabajo.
 - Alguien te dice algo que te incomoda.
 - Tu primo acaba de pedirte que le ayudes con una tarea importante para su boda.



Nota para el facilitador: haga hincapié en el hecho de que a veces la misma situación puede despertar sentimientos muy diferentes. Por ejemplo, podrías sentir alegría por participar en los preparativos de la boda de tu primo, pero, a la vez, sentir nerviosismo por temor a que no salga bien.

5. Explique los puntos siguientes:
 - Todo el mundo no responde de igual manera ante la misma situación. Las experiencias vitales, la educación, la confianza y el contexto familiar de cada persona determinan su respuesta.
 - A veces es fácil identificar lo que se siente. Otras veces, los sentimientos pueden resultar desconcertantes.
 - La respuesta emocional de una persona ante situaciones similares no tiene por qué ser siempre idéntica.
 - Si una persona reconoce el modo en que su cuerpo reacciona, puede servirle para identificar qué emoción está experimentando. Por ejemplo, es posible que una persona sonría, actúe de manera amable y enérgica, y camine con paso ligero cuando se siente feliz. Una persona podría pisar con fuerza y levantar la voz cuando se siente enojada.

COMPRENDER LAS EMOCIONES

COMPRENDER LAS EMOCIONES

- Aunque las emociones sean algo natural, pueden resultar difíciles de manejar en ocasiones. Por lo general, las emociones muy fuertes, ya sean positivas o negativas, son más difíciles de controlar.
- El primer paso para manejar eficazmente las emociones es reconocerlas y ponerles nombre.
- Señale que sus listas de emociones les serán de utilidad.



ACTIVIDAD/PRÁCTICA GRUPAL

Práctica y debate en grupos pequeños (30 minutos)

1. Recorra a los mismos grupos que formó en la sección anterior.

ACTIVIDAD OPCIONAL SI SOBRA TIEMPO Y LOS PARTICIPANTES NECESITAN PRACTICAR MÁS ANTES DE PASAR A LAS REPRESENTACIONES

Si escogió la Opción núm. 2 o la Opción núm. 3 en la sección Información para compartir anterior, designe a una persona como portavoz de cada grupo.

Cuente una historia con diversos acontecimientos o situaciones que provocan emociones diferentes. Consulte la historia que aparece más abajo como ejemplo. Al contar la historia, haga las pausas indicadas después de cada acontecimiento o situación que provoca un sentimiento. Pida a los grupos que comenten lo ocurrido y qué emociones podría haber experimentado la persona de la historia. A continuación, solicite a los portavoces que mencionen las emociones que se comentaron en su grupo. Entre paréntesis se enumera una serie de posibles emociones para la historia del ejemplo. Si lo desea, puede utilizar una historia diferente; asegúrese, no obstante, de que la historia contiene situaciones típicas que provocarán emociones.



Nota para el facilitador: sustituya (Nombre) con un nombre común en su cultura.

- (Nombre) se despierta después de una buena noche de descanso. [Pausa: feliz, descansada]
- A continuación, un miembro de su familia o alguien con quien vive le dice que tiene que ayudarlo con una tarea de limpieza complicada después del colegio (o el trabajo). [Pausa: decepcionada, infeliz]
- Cuando (nombre) llega al colegio (o al trabajo), habla con alguien que no le hace caso. [Pausa: dolida, enfadada]
- Una hora más tarde, (nombre) habla con una amiga cercana que la invita a una fiesta. [Pausa: feliz, entusiasmada]
- Después, su maestro (o supervisor) le comunica que ha hecho mal un proyecto y tiene que repetirlo. [Pausa: avergonzada, incómoda, triste, disgustada, enfadada]
- Tendrá que quedarse hasta tarde para hacerlo de nuevo. Esto significa que no va a llegar a tiempo para ayudar con la tarea de limpieza y que va a decepcionar a una persona que cuenta con su ayuda. [Pausa: culpable]
- Cuando (nombre) vuelve a casa, la reciben en la puerta con una sonrisa. [Pausa: aliviada, aceptada, tranquila]

Concluya diciendo que una persona experimenta numerosas emociones diferentes a lo largo del día.

COMPRENDER LAS EMOCIONES

2. Explique que, para seguir ayudándose unos a otros a identificar y poner nombre a las emociones, cada grupo va a representar una pieza breve. Esta pieza tratará sobre una situación típica que podría provocar emociones. Cada grupo debe interpretar, de manera verbal y no verbal, la situación y las emociones que, en su opinión, experimentaría una persona en esas circunstancias. Al concluir cada representación, los espectadores deben adivinar qué emociones se han mostrado.
3. Asigne a cada grupo una de las situaciones siguientes. Elija las que sean apropiadas en la cultura y el grupo con el que está trabajando, o invente otras que le parezcan más adecuadas:
 - Aprendes a llevar a cabo correctamente una tarea complicada en la escuela (o el trabajo). Ahora podrás cumplir mejor con tus tareas en la escuela (o el trabajo).
 - Tu maestro (o supervisor) te pide que realices una tarea especial. Te dice que te considera competente y responsable para encargarte ese trabajo.
 - Deseas conseguir un puesto de trabajo y te has presentado como candidato. Contrataron a otra persona: tu mejor amigo consiguió el trabajo.
 - Tu maestro (o supervisor) te invita a que enseñes a otros a llevar a cabo una tarea compleja.
 - Un miembro de tu familia se encuentra enfermo y necesita tu ayuda. Tienes dificultades para llegar a la escuela (o al trabajo) a tiempo debido a estas responsabilidades familiares añadidas.
 - Hay alguien que está hablando de ti con otras personas y no te gusta lo que va diciendo.
4. Transcurridos cinco minutos, llame al primer grupo para que haga su representación. Pida a la clase que identifique las emociones que la persona podría sentir. Continúe hasta que todos los grupos hayan presentado su trabajo.
5. Pregunte a los participantes:
 - ¿Cuáles son las ventajas de ser capaz de identificar cómo te sientes?
 - ¿Cómo crees que puede afectar a tus relaciones con otras personas la posibilidad de identificar los sentimientos?



APLICACIÓN PERSONAL

Debate en grupos y reflexión personal (5 minutos)

1. Pida a los participantes que piensen en una o dos situaciones recientes que provocaron ciertas emociones. Anímelos a que elijan situaciones que no les importan compartir con su grupo. Solicítele que las cuenten y hablen de los sentimientos que identificaron.
2. Anime a los participantes a que reparen en las emociones que experimentan y las situaciones o personas que las provocan. Los participantes deben escribir o dibujar las emociones que sienten durante los próximos días en un diario personal o en el cuaderno del participante, si está disponible. Haga hincapié en que es normal sentir más de una emoción al mismo tiempo. Explique que identificar las emociones y entender las experiencias que las rodean los ayudará a manejarlas de manera más eficaz. En otra lección, aprenderán más sobre cómo manejar emociones fuertes.



Nota para el facilitador: Si puede, guarde la lista de emociones que los participantes propongan en la sección Información para compartir y utilícela en la lección "Cómo manejar emociones fuertes".

ESTRATEGIAS PARA MANEJAR EMOCIONES FUERTES

SESION DE APRENDIZAJE 02: ESTRATEGIAS PARA MANEJAR EMOCIONES FUERTES

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

LOS PARTICIPANTES

- Identificarán las emociones fuertes.
- Comprenderán que las situaciones y las personas a veces las activan.
- Conocerán formas de manejarlas, incluyendo la furia.
- Comprenderán que manejarlas de manera positiva contribuye a crear relaciones saludables.
- Identificarán formas de manejar positivamente las emociones fuertes, incluyendo la furia.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- Emociones fuertes: sentimientos intensos, como furia, miedo, odio, agobio y arrebatos.

PRESENTACIÓN PRELIMINAR

- Demostrar de una manera supuesta una emoción fuerte.
- Elegir las palabras que expresan emociones fuertes.
- Identificar las emociones fuertes y las respuestas en situaciones supuestas.
- Hacer una lista de consejos útiles para manejar de manera positiva casos de emociones fuertes.
- Describir métodos para lidiar con ellas, incluyendo la furia.
- Discutir las posibles consecuencias cuando no se manejan correctamente.
- Practicar cómo identificar emociones y sugerir formas de manejar positivamente una situación donde se presenten emociones fuertes.
- Desarrollar planes personales para manejarlas, incluyendo la furia.



MATERIALES NECESARIOS

- Ayuda visual para anotar ideas (papel, papelógrafo o pizarra/tablero, y rotuladores/tizas)
- De ser posible, listas de palabras que identifiquen emociones, de la lección "Comprendiendo las emociones"
- Papel y lápices o lapiceros (opcional)
- Cuaderno del participante, si se está usando

TAREAS A COMPLETAR ANTES DE LA LECCIÓN

- Para "Generar interés en el tema": piense en algo que podría sucederle al comienzo de la clase y que podría provocarle emociones fuertes.

LECCIONES QUE SON REQUERIDAS PREVIAMENTE

- Ninguna

DURACIÓN DE LA LECCIÓN

- 60 minutos

PLAN DE LA LECCIÓN



GENERAR INTERÉS EN EL TEMA

Contribución del facilitador (5 minutos)

1. Piense en algo que podría sucederle al comienzo de la clase y que podría provocar emociones fuertes, como echarse por accidente agua encima, pincharse el dedo, regar agua sobre sus papeles. Interprete el rol de lo que está sucediendo sin hacerse daño. Responda a la situación con una fuerte descarga emocional.



Nota para el facilitador: el propósito es sorprender a los participantes con su descarga emocional para lograr captar su atención y centrarse en el tema de la lección.

2. Dígales a los participantes que la mayoría de situaciones provocan reacciones emocionales, tales como el enojo, la alegría, la tristeza o el cariño. Algunas generan emociones muy fuertes. Por ejemplo, algunas cosas podrían desencadenar el odio, la furia, la depresión o el arrebato.
3. Una de las claves para tener éxito en las relaciones con los demás, ya sea en casa o en el trabajo, es reconocer los sentimientos y saber qué hacer para manejarlos correctamente.



INFORMACIÓN PARA COMPARTIR

Contribución del facilitador y discusión (5 minutos)

1. Pida a los participantes que nombren emociones variadas, desde contento y triste hasta furioso y todo lo que hay en el medio. Apunte las respuestas en un papelógrafo.
2. Explique que reconocer las emociones fuertes es el primer paso para aprender a manejarlas positivamente. El segundo paso es optar por una respuesta apropiada frente a la situación.

Trabajo en grupos pequeños (15 minutos)

1. Forme a los participantes en grupos pequeños pidiéndoles que hagan una fila, del más bajo al más alto. Luego, sepárelos de cuatro en cuatro.
2. Asigne funciones en cada uno de los grupos pequeños.
 - La persona con el apellido más corto puede ser el líder, quien se encargará de que el grupo se enfoque en la tarea para asegurarse de terminar en el tiempo estipulado.
 - La persona con el apellido más largo puede ser el vocero de cada grupo y compartirá las ideas de su grupo con el resto de la clase.



Nota para el facilitador: si tiene participantes que saben escribir, podría ser útil asignar a una persona para que apunte las respuestas de su grupo.

ESTRATEGIAS PARA MANEJAR EMOCIONES FUERTES

Versión empleabilidad

ESTRATEGIAS PARA MANEJAR EMOCIONES FUERTES

Versión empleabilidad

3. Describa las tareas que deben realizar:
 - Escuchar una situación determinada que usted, el instructor, describirá.
 - Identificar los sentimientos que podrían experimentar.
 - Identificar lo que debería hacerse para obtener un resultado positivo.
4. Elija una de las situaciones que se presentan a continuación para describir, o crear, su propia situación que sea apropiada para la cultura y el grupo con los que está trabajando.
 - Alguien irrumpió anoche en sus hogares cuando ustedes y su familia salieron. El intruso robó todos sus objetos de valor y registró su casa de arriba a abajo.
 - Su tío u otro familiar acaba de decirles que les permitirá elegir cualquier regalo que quieran por su cumpleaños.
 - Estaban manejando y llevaban como pasajero a un buen amigo. Hicieron una maniobra riesgosa para tratar de colarse entre dos autos y chocaron. Su amigo resultó seriamente herido y una ambulancia lo está llevando al hospital para tratarlo.
 - Ustedes sienten que su supervisor les da un trato injusto. Los regaña cuando se da cuenta de que han regresado de su refrigerio 5 minutos más tarde, mientras que no parece darse cuenta cuando sus compañeros de trabajo se toman más tiempo.
 - Sienten que alguien en su clase o algún compañero de trabajo está siendo irrespetuoso con ustedes. Se ha llevado sus libros escolares o material de trabajo sin su permiso.
 - No se lo han mencionado a nadie antes. Cuando su padre se emborracha, suele ponerse abusivo con su madre. Ayer por la noche, cuando su papá llegó a casa, escucharon a su madre desde su cuarto gritando: "¡Detente!".
 - Han aprobado un examen importante y quieren salir a celebrarlo.
 - Han sido falsamente acusados de robar en su trabajo. A pesar de ser inocentes, no han podido convencer a su jefe y se consideran afortunados de no haber sido despedidos. No saben quién ha sido el que ha estado robando a su empleador, pero hay un empleado del que ustedes sospechan.
 - Se enteran de que un familiar necesita una cirugía mayor. La operación es muy cara y su familia tendrá que recaudar fondos para cubrir los gastos médicos.
5. Después de unos minutos de discusión entre los grupos pequeños, cada vocero compartirá sus ideas con el resto de la clase. Haga aclaraciones cuando sea necesario.



Nota para el facilitador: algunos participantes podrían sugerir ciertas acciones negativas. Acéptelas como reacciones posibles frente a emociones fuertes sin discutir las ventajas o desventajas.

6. Repita el procedimiento con dos o tres escenarios de la lista.

Discusiones con todo el grupo (10 minutos)

1. Pida a los participantes que hagan una lista de tres o cuatro consejos útiles para manejar emociones fuertes. Anímelos para que sugieran cómo manejarían positivamente emociones o que piensen en otras personas que manejan emociones fuertes de manera positiva.
2. Haga una lista en la pizarra/tablero. Si las siguientes ideas no se han mencionado, asegúrese de añadir las:
 - Piensen antes de actuar.

- Cálense:
 - * Escriban o hagan un dibujo.
 - * Hagan un deporte.
 - * Escojan un pasatiempo.
 - * Escuchen música.
 - * Hagan una pausa para tomar un poco de agua.
 - * Hagan ejercicios de respiración profunda.
 - * Recen, mediten, involúcrense en sus prácticas espirituales preferidas.
 - * Cuenten lentamente del 1 al 10.
- Tengan cuidado con emociones muy fuertes y no reaccionen exageradamente.
- Desconéctense de la situación.
 - * Opten por responder más tarde a la situación, dándose tiempo para pensar y calmarse.
 - * Pregúntense a sí mismos cómo reaccionaría alguien a quien admiran si estuviera en la misma situación que ustedes.
 - * Salgan a caminar.
 - * Pónganse en contacto con la naturaleza.
- Hablen con alguien en quien confían o que tiene experiencia en ayudar a otros.
- 3. Pida a los participantes discutir las posibles consecuencias de no manejar correctamente las emociones fuertes. Use las siguientes preguntas o similares.
 - ¿Qué podría pasar si alguien está muy enojado y grita a otros con frecuencia?
 - ¿Qué podría pasar si alguien está muy triste y se aleja de los demás?
 - ¿Qué otras situaciones fuertes podrían ser dañinas si no se manejan bien?
- 4. Resuma diciendo que la gente que no sabe manejar bien sus emociones puede terminar con problemas físicos o emocionales. Podría afectar su capacidad para trabajar adecuada o rápidamente en la escuela o en su centro laboral. También podría perjudicar sus relaciones con los demás.



ACTIVIDAD/PRÁCTICA GRUPAL

Práctica con grupos pequeños y discusión (20 minutos)

1. En sus grupos pequeños, pida a los participantes que piensen en alguna vez que alguien haya reaccionado inapropiadamente ante una situación emocional fuerte. Puede ser un ejemplo personal o alguien que hayan visto en la televisión o en el cine.
2. Pida a los participantes describir situaciones en sus grupos, identificar las emociones y sugerir lo que podría haberse hecho diferente para manejar dicha situación de manera positiva.
3. Dígalos que su siguiente tarea será interpretar un rol con una de las situaciones usando una manera positiva de manejar emociones fuertes.
4. Fije un tiempo determinado.
5. Que cada grupo de cuatro describa su situación y presente el sketch.
6. Si el tiempo lo permite, conversen sobre cómo cambiaron su reacción ante la situación y que expliquen por qué lo hicieron.

Habilidades personales

ESTRATEGIAS PARA MANEJAR EMOCIONES FUERTES

Versión empleabilidad

PASSPORT TO **SUCCESS**

ESTRATEGIAS PARA MANEJAR EMOCIONES FUERTES



APLICACIÓN PERSONAL

Discusión (5 minutos)

1. Pida a los participantes que discutan entre todos:
 - ¿Qué ventajas tiene saber manejar las emociones fuertes?
 - ¿Cuáles son las maneras de manejarlas que creen que funcionarían mejor para ustedes? ¿Cuáles son sus razones para escoger este método?
2. Sugiera a los participantes que pongan atención a las emociones que son las más difíciles de controlar durante la próxima semana. Anímelos a buscar formas de manejar emociones fuertes y ver cuál método funciona mejor para ellos. Asimismo, pídale que intenten manejarlas probando actividades que les guste hacer. Saber qué les funciona para manejar emociones fuertes los ayudará a saber qué hacer cuando suceda algo que las desencadene y a mantener relaciones positivas.



3. Diga a los participantes que deben continuar observando sus emociones antes de la próxima clase y escribir sus respuestas al siguiente cuestionario en un diario personal o en el Cuaderno del participante, si se está usando:
 - Algunas personas tienen dificultad para controlar la furia, mientras otras se ponen muy tristes. ¿Cuáles son las emociones sobre las que tienen menor control?
 - ¿Qué situación reciente les causó una emoción fuerte? ¿Qué hicieron para sentirse mejor o calmarse?

SESION DE APRENDIZAJE 03: RESPONSABILIDAD

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

LOS PARTICIPANTES

- Entenderán lo que una persona responsable hace y dice.
- Identificarán los beneficios de un comportamiento responsable y las consecuencias de la irresponsabilidad.
- Entenderán tres maneras de demostrar responsabilidad.
- Describirán formas de demostrar responsabilidad e irresponsabilidad en una variedad de situaciones.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- Responsabilidad: cualidad de responsable, actuar de manera responsable, consciente y confiable de acuerdo con la ley.



Nota para el facilitador: asegúrese de que el concepto de responsabilidad, tal como se plantea en esta lección, sea desarrollado en el resto del curso. De ser posible, muestre la definición final en la clase para que sirva de referencia a lo largo del curso.

PRESENTACIÓN PRELIMINAR

- Identificar ejemplos de respuestas responsables e irresponsables a situaciones o desarrollar una actividad que motive a los participantes a asumir la responsabilidad por sí mismos y por un compañero.
- Identificar el impacto de la responsabilidad y la irresponsabilidad.
- Examinar cómo la responsabilidad afecta la amistad, las relaciones de trabajo y las relaciones con otras personas, tales como familiares, capacitadores de jóvenes y profesores de escuela.
- Presentar tres formas de demostrar responsabilidad.
- Distinguir entre comportamientos irresponsables y responsables.
- Identificar razones por las cuales se elige un comportamiento responsable o irresponsable ("Aplicación personal", Opción #1).
- Identificar una forma de aumentar la responsabilidad personal ("Aplicación personal", Opción #2).



MATERIALES NECESARIOS

- Suficientes pedazos de papel para que cada participante tenga uno
- Ayudas visuales para anotar ideas (papel, papelógrafo o pizarra/tablero, y rotuladores/tizas)
- Papel y lápices o lapiceros para cada participante (opcional)
- Cuaderno del participante, si está utilizando

TAREAS A COMPLETAR ANTES DE LA LECCIÓN

- Para "Generar interés en el tema": arregle su clase de manera que los participantes puedan sentarse en un semicírculo.
- Para "Generar interés en el tema": tome la mitad de los pedazos de papel y marque en ellos una "X", y deje la otra mitad en blanco.

- Para "Generar interés en el tema": prepárese para contar a los participantes alguna situación en la que la falta de responsabilidad de una persona tuvo un impacto negativo en su vida, y también una en la cual la actitud responsable de alguien tuvo un impacto positivo en su vida.

LECCIONES QUE SON REQUERIDAS PREVIAMENTE

- Ninguna

DURACIÓN DE LA LECCIÓN

- 60 minutos

PLAN DE LA LECCIÓN



GENERAR INTERÉS EN EL TEMA

Contribución del facilitador y discusión (15 minutos)

OPCIÓN #1

1. Haga que los participantes se sienten en un semicírculo.
2. Distribuya, a la suerte, los pedazos de papel que ha preparado: la mitad tiene una "X" y la otra mitad no tiene nada.
3. Explique que les describirá una situación. Si tienen una "X" en su papel, deberán pensar cómo respondería una persona irresponsable ante la situación, pero si tienen un papel en blanco, pensarán cómo respondería una persona responsable.
4. Lea la situación que se plantea a continuación, o invente otra que resulte adecuada para la cultura y grupo con el que esté trabajando:
 - Están trabajando en el restaurante de un hotel y se dan cuenta de que un huésped ha olvidado su billetera en la mesa. La abren y encuentran dinero y la identificación del dueño.
5. Deles a los participantes tiempo para pensar en sus respuestas.
6. Llame a tres o cuatro de ellos para que compartan sus respuestas, sin mencionar si es una respuesta responsable o irresponsable. Luego de que cada persona haya dicho cuál es su respuesta, pregunte a todos si piensan que la respuesta es responsable o irresponsable. Luego haga que la persona confirme a qué tipo correspondía su respuesta.
7. Recolecte los pedazos de papel y distribúyalos al azar por segunda vez. Repita el procedimiento desde el paso 6 usando la siguiente situación u otra que resulte adecuada para la cultura o grupo con los que está trabajando:
 - Mientras están haciéndole servicio a una habitación, derrama accidentalmente un poco de líquido limpiador en la manga del saco del cliente, que estaba colgado en la silla del escritorio. Nadie ha visto que esto ocurrió.
8. Recoja los papeles y distribúyalos al azar una tercera vez. Repita el procedimiento desde el paso 6 con la siguiente situación u otra adecuada para la cultura y grupo con los que está trabajando.
 - Un día, están muy cansados mientras les toca trabajar el turno de recepción y cometen un error financiero. El turno está por acabar, de manera que su compañero de trabajo, quien los reemplazará, es culpado por ello.

Habilidades personales

RESPONSABILIDAD

Versión empleabilidad

PASSPORT TO **SUCCESS**

9. Cuente a los participantes cómo una vez la falta de responsabilidad de una persona tuvo un impacto negativo en su vida. Pregúnteles cómo podrían haberse visto afectados por esa situación. Comparta la manera como lo afectó a usted.
10. Cuente a los participantes sobre aquella vez cuando la actitud responsable de una persona tuvo un impacto positivo en su vida. Pregúnteles cómo podrían haberse visto ellos afectados por la situación. Comparta cómo lo afectó a usted.
11. Explique que el tema de hoy es la responsabilidad y cómo los participantes se beneficiarán si se comportan de manera responsable.

OPCIÓN #2

1. Pida a los participantes que digan en qué piensan cuando usted mencione la palabra "responsabilidad".
2. Haga una lista con sus ideas en un papelógrafo o pizarra/tablero.
3. Diga a los participantes que van a demostrar la responsabilidad mediante un ejercicio.
4. Dé las siguientes instrucciones:
 - Que se pongan de pie en parejas, cara a cara, juntando las puntas de los pies.
 - Que se tomen de las manos.
 - Su tarea será inclinarse hacia atrás, equilibrando su peso, hasta que sus brazos estén estirados.
 - Una vez que hayan alcanzado la posición indicada, deberán ponerse en cuclillas en pareja y luego volver a pararse.



Nota para el facilitador: el objetivo de este ejercicio es que cada miembro de la pareja acepte mutuamente la responsabilidad de trabajar juntos para completar con éxito la tarea. Algunas parejas pensarán que la tarea asignada es imposible y se rendirán. Díales que es posible y que sigan tratando hasta que tengan éxito.

5. Pida a los participantes que tomen asiento y discutan las siguientes preguntas:
 - ¿Qué conexión ven entre este ejercicio y la responsabilidad?
 - ¿Asumieron la responsabilidad por la tarea de su compañero? Expliquen la respuesta.
 - ¿Cuáles son las consecuencias de la irresponsabilidad de una persona cuando está trabajando con otras?
6. Explique que el tema de esta lección es la responsabilidad: de qué se trata, qué se hace cuando se es responsable y cómo se benefician los participantes cuando son responsables.



INFORMACIÓN PARA COMPARTIR

Actividad y discusión (20 minutos)

1. Indique a los participantes que formen tres grupos pequeños, para lo cual contarán en voz alta. Cada participante dirá en secuencia un número en voz alta, "uno, dos, tres". Haga que aquellos que dijeron "uno" formen un grupo, los que dijeron "dos" el segundo grupo y los que dijeron "tres" el tercer grupo.
2. Asigne funciones grupales dentro de cada grupo pequeño.
 - La persona que haya tomado el mayor tiempo para llegar al centro o escuela será el líder, y mantendrá al grupo trabajando en la tarea.

- La persona que haya tomado el menor tiempo para llegar al centro o escuela será el vocero del grupo pequeño, y compartirá las ideas de su grupo con la clase.



Nota para el facilitador: si cuenta con participantes que pueden escribir, podría ser útil asignar a una persona para que anote las ideas sugeridas por el grupo pequeño.

3. Asigne a las personas de cada grupo pequeño una de las siguientes categorías:
 - Amigos.
 - Personas en el lugar de trabajo, tales como otros trabajadores y supervisores.
 - Familiares (si resulta más adecuado, profesores de reemplazo de la escuela o personas que trabajan con jóvenes).
4. Explique que cada grupo tendrá cinco minutos para pensar en su categoría asignada y para discutir sobre las siguientes dos preguntas:
 - ¿Qué comportamientos podrían observar o escuchar de una persona responsable de su categoría?
 - ¿De qué manera el ser responsable resulta beneficioso para la relaciones con los amigos, en el trabajo o con la familia, profesores de la escuela y personas que trabajan con jóvenes?
5. Luego de cinco minutos, llame al vocero de cada grupo para que comparta las ideas de su grupo.
6. Anote las ideas de los participantes en un papelógrafo o en la pizarra/tablero.
7. Resuma las ideas de los participantes, convirtiéndolas en cuatro formas principales de demostrar responsabilidad:

HACER SU MEJOR ESFUERZO

- Participen en las discusiones.
- Terminen lo que empezaron.
- No se den por vencidos.

AYUDAR A LOS DEMÁS

- Incluyan a otras personas en las discusiones.
- Tengan la voluntad de cumplir con su parte o de hacer más.
- Demuestren respeto hacia otras personas respetando sus puntos de vista.

ACEPTAR LAS CONSECUENCIAS DE SUS ACCIONES

- Admitan cuando cometan un error.
- No culpen a los otros cuando las cosas salen mal.
- Reparen los daños que ocasionan.

CUMPLIR LA LEY

- Conozcan las leyes.
 - Hagan todos sus esfuerzos para evitar realizar actividades ilegales.
 - Pregunten si no están seguros.
8. Pregunte a los participantes:
 - ¿Qué opinan sobre esta definición? ¿Piensan que se podría añadir algo?

Habilidades personales

RESPONSABILIDAD

Versión empleabilidad

PASSPORT TO **SUCCESS**

RESPONSABILIDAD



Nota para el facilitador: exhiba la definición final en un lugar a la vista de la clase mientras dure el curso.

- ¿A quiénes conocen que demuestren tener las cuatro cualidades de una persona responsable? Podrían ser amigos, familiares, otros compañeros o adultos o personas famosas.
- ¿Por qué piensan que algunas personas eligen ser irresponsables?



ACTIVIDAD/PRÁCTICA GRUPAL

Actividad (20 minutos)

1. Indique a los participantes que seguirán trabajando en sus grupos pequeños.
2. Explique que leerá una situación a todo el grupo. Luego añadirá una parte diferente a la situación para cada grupo pequeño.
3. Para cada situación entregada a cada grupo pequeño, ese grupo discutirá:
 - Lo que haría una persona irresponsable, y
 - Lo que haría una persona responsable.
4. Lea a todo el grupo la siguiente situación u otra que usted elija, que resulte adecuada para la cultura y los participantes:
 - El dueño de una tienda les ofrece y a otro joven un trabajo. Si aceptan limpiar los alrededores de la tienda y la vereda, les pagará \$ 80. Les tomará dos horas el primer día y otra hora el siguiente.
5. Circule entre cada grupo pequeño y añada una parte adicional de la situación para cada grupo. Seleccione una de las siguientes:
 - Están a la mitad del trabajo cuando unos amigos se aparecen y les piden que vayan con ellos a dar una vuelta por ahí.
 - Terminan temprano su parte del trabajo.
 - El dueño de la tienda los critica por demorarse mucho y por no ser lo suficientemente meticulosos.
 - Accidentalmente rompen algo mientras están limpiando. Piensan que si no dicen nada, el dueño de la tienda no lo notará.
 - El trabajo es mucho más aburrido de lo que pensaron y no parece valer lo que se paga por él.
 - El otro trabajador renuncia y se va.
6. Luego de que cada grupo pequeño discuta por tres minutos, llame a los voceros para que describan la situación de su grupo ante la clase y lo que pensaron que harían una persona irresponsable y una responsable.
7. Luego de que cada grupo pequeño haya dado su reporte, pregunte a todos los participantes si están de acuerdo o si tienen ideas adicionales.
8. Si tiene tiempo, asigne a cada grupo otra parte de la situación de la lista y repita las discusiones y reportes.



APLICACIÓN PERSONAL

Discusión (5 minutos)

1. Seleccione una de las dos opciones a continuación y pida a los participantes que se concentren en las siguientes actividades reflexivas.

OPCIÓN #1



Nota para el facilitador: esta opción funcionará si sus participantes saben escribir. Si sus participantes tienen limitadas habilidades de escritura, trabaje con la OPCIÓN #2.



- Haga que los participantes:
 - * Escriban en su Cuaderno del participante o en un pedazo de papel en blanco las iniciales de cinco personas que conocen y que no están en este grupo.
 - * Escriban sus propias iniciales como la sexta persona.
 - * Piensen qué tan responsable es cada persona.
 - * Al lado de cada grupo de iniciales, escriban un número usando el siguiente código:
 - > Colocar 1 si la persona es responsable casi todo el tiempo.
 - > Colocar 2 si la persona a veces es responsable y a veces no.
 - > Colocar 3 si la persona casi siempre es irresponsable.
 - * Al lado de cada número indiquen una razón por la cual han clasificado así a esa persona.
- Discuta las razones por las cuales los participantes han clasificado a personas como responsables. Luego discuta las razones por las que los participantes han clasificado a personas como irresponsables.

OPCIÓN #2

- Haga que los participantes piensen en algo que podrían hacer para ser más responsables.
 - Haga que compartan sus ideas con un compañero.
 - Llame a varios participantes o pida voluntarios para que expongan sus ideas con todo el grupo.
2. Pida a los participantes que reflexionen acerca de las siguientes preguntas antes de la siguiente sesión y que escriban sus respuestas en un diario personal o en el Cuaderno del participante, si lo están usando:
 - ¿Qué persona que conocen es muy responsable? ¿Qué conductas tiene que demuestran que es responsable?
 - ¿Qué pueden hacer ustedes a nivel personal para ser más responsables?

Habilidades personales

RESPONSABILIDAD

Versión empleabilidad

PASSPORT TO SUCCESS

VALORES PERSONALES

SESION DE APRENDIZAJE 04: VALORES PERSONALES

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

LOS PARTICIPANTES

- Serán conscientes de valores y prioridades.
- Articularán y explicarán valores personales.
- Examinarán la relación entre valores y conducta.

PRESENTACIÓN PRELIMINAR

- Explorar el significado de "valor".
- Explicar las diferentes influencias en la formación de valores.
- Demostrar que las personas tienen diferentes valores.
- Discutir por qué las personas se comportan de acuerdo con sus valores o en contra de ellos.



MATERIALES NECESARIOS

- Ayudas visuales para anotar las ideas (papel, papelógrafo o pizarra/tablero, y rotuladores/tizas)
- Cuaderno del participante, si se está usando

TAREAS A COMPLETAR ANTES DE LA LECCIÓN

- Para "Generar interés en el tema": prepare una lista con oraciones incompletas.
- Para "Información para compartir": prepare un afiche con el significado de "valor".
- Para "Actividad/Práctica grupal": prepare declaraciones de valor y tres signos; elabore una lista de "hacedores de milagros".
- Para "Aplicación personal": prepare una lista de "valores familiares".

LECCIONES QUE SON REQUERIDAS PREVIAMENTE

- Ninguna

DURACIÓN DE LA LECCIÓN

- 60 minutos

PLAN DE LA LECCIÓN



GENERAR INTERÉS EN EL TEMA

Demostración y discusión (10 minutos)



1. Entregue a todos los participantes una hoja de papel en blanco y muéstrelas las tres oraciones incompletas escritas en el papelógrafo o en la pizarra/tablero. Pídale que completen las oraciones en el papel que les ha dado o en el Cuaderno del participante, si se está usando. Deles dos minutos para completar las oraciones.
 - Las características que me gustaría desarrollar son...
 - Si tuviera un millón de dólares...
 - La cualidad más importante en un amigo es...
2. Dígalas que volverán sobre sus notas al final de la lección.
3. Divida a los participantes en tres grupos. Explique que presentará una situación y una tarea determinada a cada grupo.
4. Describa una situación.
 - Un avión se cae en un lugar determinado: en las montañas, la ciudad o en el bosque. Somos sobrevivientes. ¿Qué necesitamos para sobrevivir hasta que nos encontren?
5. Asigne a cada grupo un lugar distinto para el accidente y pídale escoger siete artículos de la siguiente lista de cosas tangibles e intangibles que necesitarán para sobrevivir.
 - Dinero
 - Salud
 - Hacha
 - Soga
 - Coraje
 - Libros
 - Comida
 - Ropa
 - Confianza
 - Honestidad
 - Amistad
 - Agua
 - Auto
 - Generosidad
 - Respeto
 - Luz
 - Casa
6. Pida a cada grupo que diga a los otros las cosas que seleccionó para afrontar su situación.

Habilidades personales

VALORES PERSONALES

Versión empleabilidad

PASSPORT TO **SUCCESS**

VALORES PERSONALES

Versión empleabilidad

7. Escriba la palabra VALOR en un papelógrafo. Explique que cada una de las cosas y cualidades que escogieron tiene un valor. Dígales que esta lección los ayudará a aprender sobre los valores y a explorar sus propios valores.



INFORMACIÓN PARA COMPARTIR

Contribución del facilitador y práctica con toda la clase (5 minutos)

1. Explique que "valor" tiene varios significados. Uno es el valor monetario real de un objeto (valor tangible) y otro implica una medida de valor más personal (valor intangible), como por ejemplo cuán importantes son algunas cosas, creencias, principios o ideas para cada uno.
2. Regrese a la actividad de la caída del avión y pida a los participantes que den los ejemplos de valores tangibles e intangibles que eligieron.
3. Brinde más ejemplos de valores intangibles como:
 - Ser honesto consigo mismo y con los demás.
 - Tratar a todos con respeto.
 - Las chicas tienen los mismos derechos que los chicos y deben ser tratadas con igualdad.
 - La educación y las habilidades son importantes para obtener un trabajo.
4. Explique que valores son:
 - Cualidades, características o ideas que son importantes para nosotros y que consideramos fundamentales.
 - Una creencia o sentimiento de que alguien o algo vale la pena.
 - Cosas que escogen por sí mismos, sin presiones externas.
 - Estándares que utilizan para tomar decisiones y que sirven de guía para su comportamiento en la vida.
5. Pida a varios alumnos contar algunas de las cosas que hicieron durante su tiempo libre la semana anterior. Apunte sus respuestas en la pizarra/tablero. Subraye que lo que nosotros escogemos hacer en nuestro tiempo libre también está relacionado con nuestros valores.
6. Explique que los valores:
 - Le dan dirección y consistencia a nuestra conducta.
 - Ayudan a saber a qué cosas les damos tiempo y a cuáles no.
 - Establecen una relación con el mundo.
 - Fijan la dirección que toman nuestras vidas.
7. Diga al grupo que nuestros valores están influenciados por muchos factores: nuestras familias, la escuela, la sociedad, los amigos, la TV, la iglesia—u otras instituciones religiosas—la cultura y el entorno. Dependiendo de la edad, la gente y las cosas, el nivel de influencia es distinto.
8. Pregunte a los participantes quién o qué tiene mayor influencia en ellos. Escriba las respuestas en la pizarra/tablero.
9. Haga un resumen de la discusión, subrayando que:
 - Los valores son cosas en las que creemos y que respaldamos.
 - Nuestros valores son forjados por todo y todos los que nos rodean.
 - Los valores influyen a menudo las decisiones y elecciones que tomamos.



ACTIVIDAD/PRÁCTICA GRUPAL

Práctica grupal (25 minutos)

1. Prepare cinco declaraciones de valor para la actividad grupal. Asegúrese de que las declaraciones sean apropiadas para el contexto del país. Las declaraciones sugeridas incluyen:
 - En una familia, el apoyo financiero es responsabilidad del hombre.
 - Las personas con VIH y SIDA no deben decirle a su pareja sexual que están infectadas.
 - Es importante tener una buena educación y un buen trabajo.
 - Como es la mujer la que queda embarazada, es su responsabilidad usar un método anticonceptivo.
 - Los jóvenes pueden hacer cambios positivos en sus comunidades.
 - Una familia con muchos hijos es mejor que una familia con pocos hijos.
 - Los chicos y las chicas son tratados con igualdad en las escuelas y en la casa.
 - Es una buena idea esperar hasta estar casado para tener relaciones sexuales.
 - Se debería tener sexo solo con alguien a quien uno ama.
 - Ganar dinero nos hace felices.
2. Ponga letreros marcados con "De acuerdo", "No estoy de acuerdo" y "No estoy seguro" en tres lugares de la clase.
3. Explique que pedirá a los participantes que expresen sus sentimientos sobre valores particulares. Revise las instrucciones para la actividad:
 - Cada declaración debe leerse en voz alta a toda la clase. Cada declaración está a favor o en contra de una posición en particular.
 - Cuando los participantes escuchen una declaración, cada uno debe decidir si está de acuerdo con la misma, en desacuerdo o si no está seguro.
 - Cuando se les pida, deben buscar en la pared el letrero que concuerde con su posición y colocarse debajo.
4. Resuma las pautas para esta actividad:
 - No existe una respuesta correcta o incorrecta, solo opiniones basadas en valores.
 - Todos tienen derecho a tener opiniones distintas.
 - Los participantes no deben influenciar las decisiones de otros y deben respetar a la persona que tenga valores distintos a los suyos.
5. Lea la primera declaración y haga que los participantes se muevan hacia sus posiciones. Luego, comenzando con el punto de vista de la minoría, pida a 2 o 3 alumnos de cada posición que expliquen por qué escogieron pararse ahí. No lleve la discusión más allá de dos minutos. Ayude a los participantes que parecen estar articulando una posición de valor, pero que están parados bajo otro letrero, a definir bien su posición.
6. Repita el proceso con otras cuatro declaraciones. La experiencia de procesar sus puntos de vista y compartir las razones de sus posiciones es la parte más valiosa del ejercicio para los participantes, de modo que debe asegurar el tiempo necesario para este aspecto de la actividad en cada declaración.
7. Discuta el ejercicio con los participantes preguntándoles:
 - ¿Fue fácil tomar una decisión? ¿Por qué? ¿Por qué no?
 - ¿Sintieron ganas de cambiar su posición después de ver a sus amigos moverse hacia otra opción? ¿Después de escuchar otros puntos de vista?

Habilidades personales

VALORES PERSONALES

Versión empleabilidad

PASSPORT TO SUCCESS

VALORES PERSONALES

- ¿Creen que la presión grupal influncia las decisiones de la gente en otras situaciones?
- ¿Qué creen que hubieran escogido sus padres?
- 8. Cuénteles al grupo que tiene 8 amigos conocidos como los “hacedores de milagros” y que han acordado prestar sus servicios a los miembros de la clase. Sus extraordinarias habilidades garantizan ser 100% efectivas. Explíqueles que depende de ellos decidir cuál de estas personas puede ofrecerles mejor lo que quieren.
- 9. Ponga los nombres de los “hacedores de milagros” en la pizarra/tablero y explique brevemente lo que cada uno puede hacer por los participantes:
 - Dr. Bodyshape: un famoso cirujano plástico que puede lograr que se vean exactamente como quieren por medio de una técnica indolora.
 - Barón Job Brien: un experto en educación y búsqueda de empleo que les puede dar el trabajo o la universidad que quieran.
 - Dr. Lucy Love: experta en el amor y la armonía. Su vida se llenará de amor y armonía.
 - Dr. Aibolit: les brindará una salud perfecta y protección contra lesiones físicas a lo largo de sus vidas.
 - Dr. Susie Smart: los volverá los chicos más listos de la clase.
 - Pop Larity: les garantiza que tendrán todos los amigos que quieran ahora y en el futuro.
 - Dr. Rocky Fellah: las riquezas serán suyas, con esquemas garantizados para ganar millones en pocas semanas.
 - Prof. Val U. Clear: con su ayuda, siempre sabrán lo que quieren.



10. Pida a los participantes que trabajen individualmente y escojan los tres “hacedores de milagros” que más valiosos les hayan parecido. Deben anotar su elección en un papel o en el Cuaderno del participante, si se está usando.
11. Pida a tres voluntarios que compartan su elección con la clase. Ayúdelos a explicar por qué escogieron eso. Agradezca a los voluntarios.
12. Pregunte a los participantes:
 - ¿Creen que la gente cambia sus valores a lo largo de su vida?
 - ¿Por qué es importante respetar los valores de los demás?
 - ¿Nuestras conductas (elecciones y decisiones) están en línea con nuestros valores?
13. Haga un resumen poniendo énfasis en:
 - Los valores son personales.
 - Los valores pueden cambiar a medida que cambia la experiencia.
 - Respetar el sistema de valores de otras personas promueve su respeto hacia nuestros valores.



APLICACIÓN PERSONAL

Discusión (10 minutos)

1. Pida a los participantes que lean las oraciones que completaron al comienzo de la lección y dígalos que esas oraciones también representan los valores que tienen en ese momento. Pregúnteles si quieren cambiar algo en las oraciones que completaron.
2. Pídale levantar la mano si quieren hacer algún cambio. Si hay participantes que quieren hacer cambios, pídale que expliquen cómo cambiarían sus respuestas iniciales.
3. Si nadie quiere hacer cambios, pídale mirar las oraciones dentro de algunas semanas y ver si todavía son válidas para ellos.



4. Diga a los participantes que quiere que examinen sus valores y los valores de la familia. Deles una lista con "valores familiares" o dígalos que busquen la lista en el Cuaderno del participante, que escriban su propia percepción de cada valor y que pidan a algún adulto de su familia que les dé por lo menos tres valores.
 - Notas en el colegio
 - Salir con alguien
 - Usar drogas o alcohol
 - Graduarse de la escuela
 - Casarse
 - Conseguir trabajo
 - Tener sexo a los 16
 - Ir a la universidad
 - Ganar dinero
 - Estar comprometido con su fe/religión.
5. Después de que los participantes hablen con sus familiares, pídale responder las siguientes preguntas que aparecen en el Cuaderno del participante:
 - ¿Sus valores son los mismos que los de su familia?
 - ¿En qué se diferencian?
 - ¿Cómo influyen sus valores personales en sus decisiones diarias o futuras?

Habilidades personales

VALORES PERSONALES

Versión empleabilidad

PASSPORT TO **SUCCESS**

TÉCNICAS DE ESTUDIO EFECTIVAS

SESION DE APRENDIZAJE 05: TECNICAS DE ESTUDIO EFECTIVAS

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

LOS PARTICIPANTES

- Identificarán un proceso de planificación para estudiar o hacer tareas.
- Aprenderán un método para leer nueva información, comprenderla y retenerla.
- Identificarán técnicas para preparar y presentar exámenes.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- Técnicas de estudio: métodos usados para mejorar la efectividad y eficiencia del aprendizaje. Se emplean cuando se estudia para un examen, cuando se lee material nuevo o cuando uno se organiza para terminar una tarea o un conjunto de tareas.

PRESENTACIÓN PRELIMINAR

- Evaluar si los participantes utilizan un enfoque sistemático cuando estudian.
- Describir un proceso de planificación para estudiar o para hacer tareas.
- Poner en práctica el proceso de planificación en una situación de estudio hipotética.
- Describir un método para leer un texto o artículo de manera que se pueda entender y recordar la información.
- Practicar leyendo un artículo usando los métodos descritos.
- Discutir cómo prepararse para presentar un examen.



MATERIALES NECESARIOS

- Ayudas visuales para anotar ideas (papel, papelógrafo o pizarra/tablero, y rotuladores/tizas)
- Papel y lapicero o lápices
- Hoja de actividades: "Planificar cómo estudiar o hacer tareas" o remitir a los participantes al Cuaderno del participante
- Hoja de actividades: "Cómo prepararse para presentar un examen" o remitir a los participantes al Cuaderno del participante
- Cuaderno del participante, si se está usando

TAREAS A COMPLETAR ANTES DE LA LECCIÓN

- Para "Información para compartir": prepare ayuda visual con las preguntas que deben usarse para la planificación del estudio o de las tareas.
- Para "Información para compartir": saque suficientes copias de la hoja de actividades: "Planificar cómo estudiar o hacer tareas", de manera que cada participante tenga una copia, o remita a los participantes al Cuaderno del participante.
- Para "Información para compartir": prepare una ayuda visual con el método para leer un texto de un libro o artículo.
- Para "Información para compartir": saque suficientes copias de la hoja de actividades "Cómo prepararse para presentar un examen", de manera que cada participante tenga una copia, o remita a los participantes al Cuaderno del participante.

LECCIONES QUE SON REQUERIDAS PREVIAMENTE

- Ninguna

DURACIÓN DE LA LECCIÓN

- 60 minutos

PLAN DE LA LECCIÓN



GENERAR INTERÉS EN EL TEMA

Demostración (5 minutos)

1. Pida a los participantes que levanten la mano si tienen un plan para leer un artículo o libro, de manera que puedan recordar lo que leen.
 - Si los participantes levantan la mano, díales que se siente satisfecho de que hayan resuelto este reto e indique que usted compartirá otra forma de cumplir con esta tarea. Al final de la sesión, ellos pueden comparar su método con el suyo y escoger cuál es mejor.
2. Qué pasaría si les dijera que existe una forma de leer y estudiar que les permita:
 - Comprender mejor la información escrita.
 - Recordar la información por un periodo más largo.
 - Sentirse menos frustrados o perdidos cuando estudian.
 - Que les vaya mejor en los exámenes y pruebas.
 - Que, posiblemente, sean capaces de explicar las ideas a alguna otra persona.
 - ¿Estarían dispuestos a probar este método?
3. Hoy vamos a discutir cómo leer textos, estudiar para exámenes y hacer las tareas que les asignen. Si usan las estrategias que se les sugiere en esta lección, podrán beneficiarse con lo que acabamos de mencionar.



INFORMACIÓN PARA COMPARTIR

Contribución del facilitador y práctica con grupos pequeños (20 minutos)

1. Usando la ayuda visual que ha preparado, presente las cinco preguntas que deben responderse cuando se planifica estudiar o hacer tareas.
 - ¿Dónde voy a estudiar? Lo mejor será que:
 - * El área esté bien iluminada.
 - * Haya espacio para que pueda colocar los materiales.
 - * Sea un lugar silencioso, sin embargo, algunos jóvenes trabajan mejor con un poco de ruido de fondo.
 - ¿Cuándo voy a estudiar?
 - * Calculen la cantidad de tiempo que necesitarán y permítanse el tiempo suficiente.
 - * Si es posible, es mejor estudiar a la misma hora todos los días.
 - * Hagan que el estudio sea una prioridad, junto con dormir bien, el trabajo, la escuela, pasar tiempo con los amigos y la familia, y hacer los quehaceres.
 - ¿Qué materiales necesitare y cómo los voy a conseguir? Algunos de los posibles materiales son:
 - * Libros de texto
 - * Otros libros o recursos

Habilidades personales

TÉCNICAS DE ESTUDIO EFECTIVAS

Versión empleabilidad

PASSPORT TO SUCCESS

TÉCNICAS DE ESTUDIO EFECTIVAS

- * Papel y lápiz o lapicero
- * Tarea(s) asignadas por el profesor
- * Computadora
- ¿Cuándo me tomaré un descanso?
 - * Si tienen mucho que estudiar, no intenten hacerlo todo en un solo momento.
 - * Hagan que su momento de descanso sea un tipo de recompensa.
- ¿Cuál es mi plan para una sesión de estudio específica?
 - * Antes de empezar a estudiar, hagan una lista de las tareas que necesitan hacer.
 - * Decidan el orden en que las van a cumplir.



2. Pida a los participantes que completen la hoja de actividades "Planificar cómo estudiar o hacer tareas", en las hojas que se les da en el Cuaderno del participante.
 - Presente una lista hipotética de tareas, como:
 - * 24 problemas de matemáticas que necesitan ser resueltos.
 - * Leer 8 páginas de una revista o libro.
 - * Escribir tres párrafos sobre un trabajo que el participante quisiera tener algún día.
 - Haga que cada participante complete la hoja de actividades usando la lista de las tareas hipotéticas y tomando en cuenta su situación de vida y de estudios.
 - Cuando los participantes hayan terminado de completar la hoja de actividades, pida a varios de ellos que compartan sus respuestas.
3. Presente y explique el siguiente método para leer un texto de un libro o artículo, de manera que la información se entienda y se recuerde.
 - Ojeen todo el contenido del artículo o texto. Lean:
 - * Títulos y subtítulos de los capítulos.
 - * Todo lo que esté en negrita o cursivas.
 - * La información impresa debajo de las ilustraciones o gráficos y traten de entender las ilustraciones o gráficos.
 - * Cualquier pregunta al final de un texto, artículo, o aquellas que se les hayan dado como asignación para que contesten.
 - Elaboren un par de preguntas relacionadas con lo que creen que aprenderán leyendo este texto o artículo. Por ejemplo:
 - * ¿Qué creo que aprenderé sobre (tema) que aún no sé?
 - * ¿Por qué creará mi profesor que es importante para mí aprender esta información?
 - * ¿Me pregunto qué significará esta palabra (el término en negrita impreso en el texto)?
 - Lean el texto completo.
 - Mientras leen, anoten toda la información importante que quieran recordar, al margen de la página o en una hoja de papel aparte si están usando un libro de texto. No subrayen ni resalten. Es mejor escribir lo que es importante. El acto de escribir ayudará a que recuerden mucho mejor que si subrayan o resaltan.
 - Revisen cada vez que puedan los títulos, subtítulos, negritas y lo que anotaron, pero especialmente antes de tomar un examen o prueba.



Nota para el facilitador: si es posible, cree un recurso mnemotécnico que ayude a los participantes a recordar los pasos en este proceso. En inglés, "SQ3R" (Scan, Question, Read, Record y Review) es una técnica adecuada para memorizar. Si está enseñando en otro idioma, intente encontrar una técnica de memorización similar para los pasos en este proceso.

4. Revise para ver si han comprendido:
 - Pida a cinco participantes distintos que mencionen una de las cinco estrategias incluidas en el proceso para leer y recordar textos.
 - Pida a un participante que mencione la lista de las cinco estrategias en el orden correcto.



ACTIVIDAD/PRÁCTICA GRUPAL

Práctica con grupos pequeños (30 minutos)

1. Forme grupos de tres. Para esta actividad no se necesitará asignar funciones específicas.



2. Explique la tarea:
 - Cada participante recibirá una copia de la hoja de actividades "Cómo prepararse para presentar un examen" o remita a los participantes al Cuaderno del participante. De manera individual, los participantes deberán ojear la hoja de actividades, leer el texto y escribir sus propias notas en los márgenes.
 - Cuando los participantes hayan acabado con lo anterior, deberán comparar las notas que pusieron al margen con las notas de otros miembros de su grupo.
 - Dígales que discutirán los contenidos de la hoja de actividades con toda la clase luego de completar la práctica con el grupo pequeño.
3. Distribuya la hoja de actividades y permita que los participantes y los grupos hagan su trabajo.
 - Monitoree el trabajo de los grupos pequeños para asegurarse de que los miembros trabajen juntos.
 - Ayude a cualquier grupo que necesite apoyo para lograr la tarea.



Nota para el facilitador: en el caso de que sus participantes no tengan que presentar exámenes, entrégueles una hoja de actividades o artículo distinto para leer, como por ejemplo, un artículo del periódico con noticias actuales o un panfleto que podría resultar interesante para ellos, por ejemplo, sobre temas como el sida, el uso de drogas o la polución.

4. Cuando los grupos pequeños hayan terminado sus tareas, haga las siguientes preguntas para discutir la tarea del grupo pequeño. Seleccione aquellas preguntas que se presten mejor a la discusión.
 - ¿Cuál de las estrategias para leer el texto los ayudó más a comprender todo el contenido de la hoja de actividades? ¿Por qué?
 - ¿Cuál de las estrategias para leer el texto les resultó más difícil? ¿Por qué?
 - ¿De qué manera el proceso de cinco pasos para leer los ayudó a recordar mejor la información que leyeron en libros o artículos?
 - ¿Qué les resultará más fácil o más difícil cuando usen el proceso de cinco pasos para leer cuando estén solos en lugar de en grupos de tres?

TÉCNICAS DE ESTUDIO EFECTIVAS

Versión empleabilidad

TÉCNICAS DE ESTUDIO EFECTIVAS

Versión empleabilidad

5. Discuta con toda la clase la hoja de actividades “Cómo prepararse para presentar un examen” usando las siguientes preguntas:
 - ¿Qué puntos importantes anotaron en los márgenes cuando leían la hoja de actividades?
 - ¿Qué puntos incluidos en la hoja de actividades les parecieron buenos consejos? Expliquen su respuesta.
 - ¿No comprendieron algunas de las sugerencias para preparar o presentar exámenes? Si es así, ¿cuáles?
 - Aclare aquellas partes del texto que resultaron confusas para los participantes.
6. Recuerde a los participantes que usando las técnicas descritas en esta lección, lograrán:
 - Comprender mejor la información escrita.
 - Recordar la información por un periodo más largo.
 - Sentirse menos frustrados o perdidos cuando estudian.
 - Que les vaya mejor en los exámenes y pruebas.
 - Posiblemente, ser capaces de explicar las ideas a alguna otra persona.



APLICACIÓN PERSONAL

Discusión (5 minutos)



1. Discuta las siguientes preguntas y anime a los participantes a anotar sus respuestas en un diario personal o en el Cuaderno del participante:
 - ¿Qué parte del proceso de la planificación para estudiar y hacer tareas será la más importante para ustedes? Compartan esta reflexión con un compañero.
 - ¿Pueden recordar alguna situación en el pasado en la que podría haberles resultado útil saber y usar el proceso para leer textos? Expliquen a su compañero la situación y cómo el proceso podría haberlos ayudado.
 - ¿Se les ocurre alguna tarea pendiente en la que podrían usar el proceso de lectura? Compartan con sus compañeros.
2. Si el tiempo lo permite, promueva una discusión con toda la clase para que los participantes compartan sus respuestas individuales a las preguntas anteriores.

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Versión empleabilidad

SESION DE APRENDIZAJE 06: RESOLUCION DE PROBLEMAS

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

LOS PARTICIPANTES

- Comprenderán los beneficios de abordar los problemas directamente y a profundidad para solucionarlos.
- Entenderán los pasos para resolver problemas y tomar decisiones.
- Aplicarán los pasos para resolver problemas y tomar decisiones.
- Identificarán formas de resolver problemas cuando trabajan en grupo.
- Desarrollarán habilidades para resolver problemas.

PRESENTACIÓN PRELIMINAR

- Conducir una actividad de resolución de un problema de equipo.
- Identificar factores que hacen que resolver problemas sea fácil o difícil.
- Describir y demostrar los pasos a usar para resolver un problema.
- Practicar usando los pasos para resolver problemas.
- Describir formas de resolver problemas y elegir soluciones al resolverlos como miembros de un grupo.
- Identificar problemas personales que puedan ser usados para poner en práctica el proceso de resolución de problemas.



MATERIALES NECESARIOS

- Ayudas visuales para anotar ideas (papel, papelógrafo, pizarra/tablero, y rotuladores/tizas)
- Hoja de actividades # 1: "Nueve Puntos"
- Hoja de actividades # 2: "Nueve Puntos"
- Hoja de actividades # 3: "Nueve Puntos"
- Hoja de actividades # 4: "Nueve Puntos" (respuesta con la solución)
- Cinco o seis lápices o lapiceros
- Cuatro copias de la hoja de actividades #1, cuatro copias de la hoja de actividades #2 y una copia de la hoja de actividades #3
- Papel y lápices o lapiceros para cada participante
- Cuaderno del participante, si se está usando

TAREAS A COMPLETAR ANTES DE LA LECCIÓN

- Para "Generar interés en el tema": haga cuatro copias de la hoja de actividades #1: Nueve Puntos, cuatro copias de la hoja de actividades #2: Nueve Puntos y una copia de la hoja de actividades #3: Nueve Puntos.
- Para "Información para compartir": prepare ayuda visual con el título "Pasos para la resolución de problemas" en un papelógrafo o en una pizarra/tablero. Debajo del título haga una lista con los seis pasos del proceso de resolución de problemas. Ponga la ayuda visual frente a la clase. Cúbrela con un papel de manera que solo se vea el título.
- Para "Actividad/Práctica grupal": elabore ayuda visual con una lista de cosas que una persona puede hacer para ayudar a resolver problemas como miembro de un equipo.

- Para "Actividad/Práctica grupal": elabore ayuda visual con una lista de métodos para elegir soluciones grupales.

LECCIONES QUE SON REQUERIDAS PREVIAMENTE

- Ninguna

DURACIÓN DE LA LECCIÓN

- 60 minutos

PLAN DE LA LECCIÓN



GENERAR INTERÉS EN EL TEMA

Actividad con grupos pequeños (10 minutos)

1. Divida la clase en dos grupos pequeños pidiendo a los participantes que cuenten en voz alta "uno", "dos", "uno", "dos" y así sucesivamente. Separe a los grupos y pida a los "uno" que formen un círculo a un lado de la habitación y a los "dos" en el lado opuesto.



Nota para el facilitador: es importante que los grupos estén lo más separados posible. Tratará a cada grupo de manera distinta y es mejor que ninguno se entere.

2. Diga a los participantes que habrá una competencia grupal. El primer grupo en acabar la tarea será el ganador.
3. Muéstreles una copia de la hoja de actividades # 1: Nueve Puntos. Explique la tarea.
 - Cada grupo deberá unir los nueve puntos usando cuatro líneas rectas.
 - Sin embargo, las cuatro líneas deben hacerse sin levantar el lápiz del papel. En otras palabras, las cuatro líneas deben estar conectadas.
4. Sin darles ninguna explicación adicional, entregue a los "uno" tres o cuatro copias de la hoja de actividades # 1: Nueve Puntos y un lápiz. Sin que los "uno" se enteren, entregue a los "dos" tres o cuatro copias de la hoja de actividades # 2: Nueve Puntos y tres o cuatro lápices. La hoja de actividades # 2 contiene una lista adicional con consejos útiles.



Nota para el facilitador: explique los consejos útiles a los "dos" si nadie del grupo sabe leer.

5. Mientras los grupos intentan resolver la tarea, trate a cada grupo de la siguiente manera:
 - Grupo uno
 - * Sea crítico con su trabajo.
 - * Presiónelos para que trabajen más rápido.
 - * Evite contestar cualquier pregunta.
 - * Dígales que es posible que la tarea sea demasiado difícil para que ellos puedan resolverla.

Resolución de problemas
y manejo de conflictos

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Versión empleabilidad

PASSPORT TO SUCCESS

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Versión empleabilidad

- Grupo dos
 - * Apóyelos y animelos con su trabajo.
 - * Muéstrelles su confianza en su habilidad para encontrar la solución correcta.
 - * Responda cualquier pregunta que le hagan.
 - * Si después de dos o tres minutos no han descubierto la forma correcta de unir los puntos, pregúnteles si quieren alguna pista para completar la tarea. Si aceptan, deles una copia de la hoja de actividades # 3 Nueve Puntos. Esta hoja de actividades muestra cuál línea debe trazarse primero y cuán lejos fuera del recuadro deben trazarse las otras tres líneas.



Nota para el facilitador: la hoja de actividades # 4 Nueve Puntos muestra cómo se puede completar la tarea. Esta solo es para los facilitadores.

6. Cuando cualquiera de los grupos termine la asignación, detenga la actividad y anuncie al ganador.
7. Reúna nuevamente a ambos grupos y explique que trató a cada uno de manera distinta. Seguidamente, ponga a discusión las siguientes preguntas.
 - Grupo uno: ¿Cuál fue la dificultad para resolver el problema?
 - Grupo dos: ¿Qué fue lo que hizo que fuera fácil resolver el problema?
8. Resuma las ideas de los participantes para destacar lo que hace que resolver un problema sea fácil o difícil. Añada a sus sugerencias cualquiera de las ideas siguientes que no hayan sido mencionadas.
 - Factores que dificultan la resolución de un problema.
 - * Se trata de un problema que nunca antes habían enfrentado.
 - * Tienen miedo de las consecuencias si no pueden resolverlo.
 - * No tienen idea de cómo resolver el problema.
 - * Hay otras personas involucradas en el problema.
 - * No se sienten seguros de poder resolverlo.
 - * Un supervisor está presente mientras tratan de resolver el problema y/o es crítico frente a sus intentos de encontrar una solución que funcione.
 - Factores que facilitan la resolución de un problema.
 - * Tienen experiencia en la solución de este tipo de problemas.
 - * Se sienten confiados en poder encontrar una buena solución.
 - * Saben que tienen buena información para poder solucionar el problema.
 - * Tienen el apoyo de otras personas.
9. Recuerde a los participantes que esta lección está diseñada para ayudarlos a resolver mejor los problemas. Recalque que estos son parte de la vida. Por lo tanto, es esencial aprender a ser más hábil en resolverlos. El proceso que aprenderán puede ser aplicado a los problemas en el trabajo, en la escuela o en la casa



INFORMACIÓN PARA COMPARTIR

Contribución del facilitador y discusión (25 minutos)

1. Explique a los participantes que presentará un proceso paso-a-paso para la resolución de problemas. Para hacerlo, deberá describir una situación y luego desarrollar el proceso de resolución de problemas con ellos.

2. Describa una de las situaciones siguientes o alguna otra similar que pueda ser más apropiada en su caso. Siéntase libre también de cambiar los nombres y los lugares por otros que sean familiares o culturalmente más relevantes para sus participantes.
 - El supervisor llama a Cindy. Se ve molesto y ella sabe que algo no está bien. El supervisor señala el trabajo que Cindy ha terminado la semana pasada y dice: "Todo esto necesita hacerse de nuevo. No están listos para enviarlos al cliente y, sin embargo, debemos entregarlos hoy por la tarde".
 - Joanna está matriculada en un programa local de capacitación práctica en corte y confección. Ha entregado un trabajo que no ha sido hecho correctamente. El instructor la llama y le dice que ha cosido mal la pieza.
 - Algunos amigos están planeando un viaje a un destino turístico/montaña/playa local durante las próximas fiestas, que será en dos semanas. A Mike le gustaría ir con ellos, pero no tiene dinero para el viaje. Necesitaría \$ 500.
3. Ponga la ayuda visual de los Pasos para la resolución de problemas en la pared y muestre cada paso a medida que lo presenta ante el grupo.
4. Descubra y lea **Paso 1, Expresen el problema**. Explíqueles que el primer paso para resolver un problema es identificarlo y expresarlo.
5. Pida a dos o tres participantes que compartan con la clase la manera como resolverían el problema de Cindy, Joanna o Mike, o el nombre que haya escogido para representar la situación que usted elija.



Nota para el facilitador. Deje que los participantes definan el problema con sus propias palabras. Es probable que escuche una variedad de respuestas, tales como las que se presentan a continuación:

- El supervisor no está satisfecho con la calidad del trabajo de Cindy.
 - El supervisor está molesto.
 - El trabajo no fue hecho correctamente.
 - Joanna no hizo lo que el supervisor/instructor quería.
 - Mike necesita ganar dinero.
6. Elija uno de sus planteamientos del problema para usarlo en el resto de la demostración. Dígales que usará este planteamiento para continuar con el proceso de resolución de problemas.
 7. Descubra y lea **Paso 2, Piensen en muchas maneras de resolver el problema**.
 8. Explíqueles que el siguiente paso es pensar en muchas maneras de resolver el problema. Durante este paso, toda idea es bienvenida. Los participantes deben evitar comentar sobre la calidad o pertinencia de cualquier idea. El objetivo es pensar en tantas ideas como sea posible. Dígales que evaluarán las ideas después.
 9. Pida a los participantes formar pareja con alguien sentado cerca. Trabajarán juntos para pensar en tantas maneras de resolver un problema como sea posible. Pídales recordar las ideas para poder compartirlas con toda la clase. Deles tres minutos.



Nota para el facilitador: si los participantes saben escribir, pídales que apunten sus ideas en un papel.

10. Después de tres minutos pida voluntarios para sugerir ideas que usted irá apuntando en un papelógrafo o en una pizarra/tablero. Titule esta lista como "Nuestras ideas para resolver un problema".

Resolución de problemas
y manejo de conflictos

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Versión empleabilidad

PASSPORT TO SUCCESS

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Versión empleabilidad

11. Descubra y lea **Paso 3, Evalúen las ideas**.
12. Explique a los participantes que esta vez observen las ideas con más atención para escoger la que ofrece una mejor solución. Cuando decidan cómo resolver un problema, es importante identificar sus razones o criterio para escoger una idea o alternativa en vez de otra.
13. Para esclarecer este concepto, use la siguiente situación como ejemplo.
 - Tienen que decidir qué se van a poner para ir de compras, visitar a parientes o ir a la feria local en su día libre.
 - Pida a los participantes que levanten la mano si arreglarían este problema cerrando los ojos y cogiendo lo primero que encuentran.
 - Pregúnteles qué factores consideran al decidir qué ponerse, tales como el clima, dónde van a ir de compras, lo que está limpio, y a quién van a ver.
14. Explíqueles que cuando toman decisiones para ver cómo resolver un problema, deben tener razones para escoger una idea y no otra. Escriba en un papelógrafo o en una pizarra/tablero los siguientes criterios para elegir la mejor idea cuando presente cada punto.
 - La idea para resolver un problema es factible. En otras palabras, es realista, no tomará demasiado tiempo, no costará mucho dinero, etc.
 - La idea resolverá el problema.
 - La idea para resolver el problema no dañará ni ofenderá a nadie.
 - La idea para resolver el problema se alinea con las políticas y procedimientos de la compañía.
15. Regrese a la lista de ideas que surgieron al comienzo para resolver los problemas de Cindy, Joanna y Mike. Lea cada una de ellas y pregunte a toda la clase si cumplen con los criterios. Elimine las ideas que no cumplen con los criterios.
16. Descubra y lea **Paso 4, Elijan su solución**. Explique a los participantes que después de evaluar sus opciones para ver si cumplen con los criterios, necesitarán decidir cuál de todas escogerán.
17. Señale que si están resolviendo un problema que solo los involucra como individuos, pueden elegir la idea que cumpla con los criterios y que les parezca la mejor.
18. Pregunte a los participantes qué idea pondrían en práctica si fueran Cindy, Joanna o Mike.
19. Elija la idea que parece ser más popular y continúe con la demostración del proceso de resolución de problemas.
20. Descubra y lea **Paso 5, Háganlo**. Explíqueles que después de escoger una idea, necesitan hacer un plan para ver cómo ponerla en marcha, de lo contrario no podrán resolver el problema.
21. Pida a varios participantes compartir con toda la clase algunos ejemplos de pasos lógicos que tomarían basados en la idea elegida.
22. Descubra y lea **Paso 6, Evalúen**. Diga a los participantes que este es el paso final y que a menudo se olvida. Explíqueles que después de poner una idea en acción es bueno revisar si resolvió o no el problema. La razón de evaluar es comprobar si nuestras soluciones funcionan y para volvernos mejores solucionando problemas en el futuro. Si nuestra solución no está funcionando tan bien como quisiéramos, podemos repetir el proceso de resolución de problemas y buscar una solución mejor.
23. Compartir con los participantes este proceso de resolución de problemas puede parecer muy largo y complicado. Sin embargo, aplican este proceso todos los días cuando solucionan problemas. Deles un ejemplo de un problema cotidiano que tengan y de cómo aplican el proceso sin pensarlo. Por ejemplo, revise

brevemente los pasos como si estuviera resolviendo el problema de qué hacer después del colegio o del trabajo. Señale que pensar en los pasos del proceso puede ayudar para afrontar problemas nuevos.



ACTIVIDAD/PRÁCTICA GRUPAL

Práctica con grupos pequeños (15 minutos)

1. Forme grupos de cuatro y cree dos parejas por grupo. Asigne funciones grupales a cada uno.
 - La persona más alta puede ser el líder, y mantendrá al grupo trabajando en la tarea.
 - La persona a la derecha del líder será el vocero del grupo pequeño y compartirá con toda la clase las ideas de su grupo.



Nota para el facilitador: si cuenta con participantes que pueden escribir, podría ser útil asignar a una persona para que anote las ideas sugeridas por el grupo pequeño.

2. Diga a los participantes que usted describirá una situación y que quiere que pongan en práctica los pasos del proceso de resolución de problemas del uno al tres. Señale los pasos uno a tres del proceso de resolución de problemas en la ayuda visual. Recuérdeles usar los criterios para completar los tres.



Nota para el facilitador: en vez de usar uno de los ejemplos siguientes, podría pedir a cada grupo elegir un problema que hayan observado en su comunidad, escuela, familia o amigos. Sin embargo, si tiene grupos diversos que están resolviendo diferentes problemas, será más difícil controlarlos y asegurarse de que están aplicando el proceso de resolución de problemas debidamente.

3. Lea en voz alta una de las siguientes situaciones o una situación alternativa que usted invente.
 - Tres jóvenes han observado que el parque de su comunidad se ve descuidado, sucio y con el pasto demasiado crecido. Crean que es porque el municipio no tiene dinero para mantenerlo limpio. Quieren buscar una solución al problema.
 - Cinco amigos han notado que el lugar de juegos de un orfanatorio local está viejo y necesita reparaciones. Algunos columpios están rotos, el pozo de arena tiene arena sucia y hay vidrios rotos cerca de una de las vallas.
 - Ha habido muchos casos de vandalismo menor en sus comunidades y esto verdaderamente ha afectado la moral en la zona. Tienen una idea de quién es el responsable y quieren resolver el problema.
4. Dígalos que tienen seis minutos para completar los pasos uno al tres del proceso de resolución de problemas.
5. Detenga el trabajo de los grupos después de los seis minutos y pídale a uno de ellos compartir su planteamiento. Revise si los grupos tienen diferentes planteamientos.
6. Elija uno de los planteamientos del problema y pida a otro grupo con el mismo planteamiento que comparta posibles soluciones. Apunte las ideas en un papelógrafo o en una pizarra/tablero. Pregunte a los participantes si se les ha ocurrido alguna otra idea para resolver el problema planteado. Añada cualquier idea adicional a la lista.
7. Revise las ideas para ver si cumplen con los criterios.

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Versión empleabilidad

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

8. Tómese un tiempo para preguntar si alguno de los grupos tuvo problemas para completar los tres pasos o si tienen alguna pregunta. Aclare los pasos de ser necesario.
9. Deles a los grupos una última tarea. Dígales que tienen dos a tres minutos para elegir una idea que pondrán en práctica.
10. Pida a cada grupo compartir con todos su elección final.

Contribución del facilitador y discusión (5 minutos)

1. Explique que, a menudo, cuando aparece un problema en la comunidad, la escuela o el trabajo, hay más de una persona involucrada en buscar una solución. De hecho, ayudar a resolver el problema implica trabajar juntos los problemas que afectan a todo el grupo.
2. Muestre una ayuda visual con las maneras como un miembro de un grupo puede contribuir a resolver problemas.
 - El miembro de un grupo:
 - * Pensará cuidadosamente en el problema y en las soluciones posibles.
 - * Sugerirá ideas para resolver el problema.
 - * Escuchará atentamente las ideas que otros sugieran y las considerará con seriedad.
3. Explique que es importante que la gente involucrada en solucionar un problema esté de acuerdo en cómo elegirán la idea que pondrán en práctica. Muestre la ayuda visual con la lista de los tres métodos principales para elegir una solución grupal.
 - Consenso.
 - Votación por mayoría.
 - Alguien con autoridad, ya sea un profesor, padre o empleador, tomará la decisión final.
4. Explique que consenso significa que todos en el grupo aceptan la solución, incluso si no es la que uno eligió personalmente al comienzo. A veces toma tiempo llegar a un acuerdo. Sin embargo, puede ser importante para todos sentirse cómodos con la decisión final.
5. Explique que la votación por mayoría significa que cada persona vota y que se elige la idea que tiene más votos.
6. Puede haber situaciones en las cuales la elección final de cuál idea usar para resolver un problema necesite ser tomada por alguien con mayor autoridad. En ese caso, el grupo ayudará a dar buenas ideas a la persona con autoridad para tenerlas en consideración antes de tomar la decisión final.
7. Pregunte a los participantes:
 - ¿Qué método usarían para elegir una idea para resolver un problema en la situación descrita si estuvieran trabajando en un grupo para encontrar la solución final? ¿Por qué escogieron esa opción?
8. Resuma, de ser necesario, planteando lo siguiente:
 - Si están resolviendo un problema como grupo, es importante seguir los pasos de resolución de problemas presentado en esta lección y contribuir con la solución haciendo sugerencias y escuchando a los demás. También necesitan ponerse de acuerdo en cómo harán la selección final de la idea para intentar resolver el problema.



APLICACIÓN PERSONAL

Discusión (5 minutos)

1. Felicite a los participantes por su duro trabajo durante la lección. Reconozca que resolver problemas es una habilidad compleja y difícil de aprender.
2. Pregunte a los participantes:
 - ¿Cuáles de los pasos para la resolución de problemas son difíciles?
 - ¿Cuáles son fáciles?
 - ¿Es más fácil o más difícil aplicar los pasos solos o en grupo? Expliquen su respuesta.
 - ¿Cómo puede ayudar la aplicación de los pasos a resolver problemas para que un grupo trabaje de manera más eficiente?
3. Pida a los participantes que planteen dos o tres situaciones problema que hayan experimentado.
4. Dígales que es importante poner en práctica este nuevo método de resolución de problemas para que sean mejores y tengan más confianza en seguir los pasos.



5. Anímelos a aplicar los pasos de resolución de problemas durante la siguiente semana en una o más situaciones problema que hayan planteado y a apuntar sus experiencias en el Cuaderno del participante o en un diario personal. Específicamente, que escriban 2 o 3 problemas que enfrentan regularmente. La siguiente semana deben tratar de poner en práctica los Pasos para la resolución de problemas la mayor cantidad de veces que sea posible para cada problema y luego recordar evaluar su solución. Apunten los pasos a medida que avanzan. ¿Qué harían diferente la próxima vez? ¿Cuáles fueron los pasos más fáciles de seguir?

Resolución de problemas
y manejo de conflictos

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Versión empleabilidad

PASSPORT TO SUCCESS

MANEJO DE CONFLICTOS, PARTE UNO

Versión empleabilidad

SESION DE APRENDIZAJE 07: MANEJO DE CONFLICTOS

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

LOS PARTICIPANTES

- Entenderán los conflictos como sucesos normales de la vida diaria.
- Señalarán qué emociones son las que suelen acompañarlos.
- Reconocerán diferentes formas de reaccionar ante un conflicto.
- Comprenderán e implementarán el proceso de resolución de conflictos en cuatro pasos.
- Comprenderán cómo pueden beneficiarse al aprender a manejarlos.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- Manejo de conflictos: encontrar una solución a una situación cuando dos personas o más tienen puntos de vista opuestos.

PRESENTACIÓN PRELIMINAR

- Identificar situaciones típicas de conflicto.
- Identificar respuestas típicas personales al conflicto.
- Enumerar las tres maneras principales que la gente tiene de manejar conflictos.
- Describir los cuatro pasos de resolución de conflictos.
- Practicar usando el proceso de resolución de conflictos en cuatro pasos.
- Considerar cómo el uso del proceso de resolución de conflictos en cuatro pasos puede haber influido en un reciente conflicto personal.



MATERIALES NECESARIOS

- Ayudas visuales para anotar ideas (papel, papelógrafo o pizarra/tablero, y rotuladores/tizas)
- Cuaderno del participante, si se está usando

TAREAS A COMPLETAR ANTES DE LA LECCIÓN

- Para "Información para compartir": elabore ayuda visual con los tres enfoques del manejo de conflictos.
- Para "Información para compartir": presente ayuda visual con los cuatro pasos de resolución de conflictos.
- Para "Información para compartir": pida a uno de los participantes hacer una representación con usted mientras muestra el proceso de resolución de conflictos en cuatro pasos. Antes de la lección, describa una situación y revise el posible diálogo con el voluntario.

LECCIONES QUE SON REQUERIDAS PREVIAMENTE

- "El poder de escuchar para crear relaciones positivas"
- "Comprender las emociones" o "Estrategias para manejar emociones fuertes"
- "La comunicación asertiva: Hablar directamente, con honestidad y respeto"



Nota para el facilitador: esta lección ha sido diseñada como la primera parte de dos lecciones consecutivas. "Manejo de conflictos, parte dos" debería enseñarse tan pronto como sea posible después de esta lección.

DURACIÓN DE LA LECCIÓN

- 60 minutos

PLAN DE LA LECCIÓN



GENERAR INTERÉS EN EL TEMA

Contribución del facilitador y discusión (10 minutos)

1. Pida a los participantes escuchar mientras usted describe diversas situaciones. Rápidamente, reseñe conflictos comunes en la casa, escuela y trabajo. Escoja los que le parezcan apropiados según la cultura y el grupo con los que está trabajando o invente otros. A continuación se presentan ejemplos de situaciones.
 - Limpiaron la casa (o el centro donde tienen lugar las clases). Cuando su madre (o el facilitador) regresó a casa (o al centro), le agradeció a su hermana o hermano (o a otra persona) y no a ustedes. Su hermana o hermano (u otra persona) le hizo creer que la limpieza fue obra suya.
 - Un amigo que toma prestada su ropa nunca la devuelve limpia. Siempre está hecha un desastre y ustedes deben lavarla antes de usarla nuevamente.
 - Un amigo les pide que mientan al profesor por la pérdida de un libro. No quiere que el profesor se entere de que se lo llevó sin pedir permiso.
 - Ustedes le pidieron al profesor tiempo libre porque su madre está muy enferma. Él no les creyó y les dijo que iban a reprobar su clase.
 - Han observado que una amiga tiene síntomas de que podría estar embarazada. Le preguntan y ella les dice que tiene tres meses de embarazo. Sin embargo, les pide que no se lo digan a nadie.
 - Sus padres les han vuelto a pedir que cuiden a sus hermanos, mientras que su hermano o hermana mayor nunca lo hace.
 - Pida a los participantes levantar la mano si han experimentado cualquiera de estas situaciones o alguna similar.
2. Explique a los participantes:
 - Cada situación describe un conflicto entre dos personas.
 - Los conflictos son sucesos normales que les suceden a todos.
 - Pueden ser muy perturbadores y llevar a problemas mayores.
 - También pueden ser manejados de manera efectiva y convertirse en una buena forma de aprender sobre nosotros mismos y sobre los demás.
 - Cualquier grupo funciona mejor si sus miembros logran manejar los conflictos con los demás de manera positiva.

Resolución de problemas
y manejo de conflictos

MANEJO DE CONFLICTOS, PARTE UNO

Versión empleabilidad

PASSPORT TO **SUCCESS**

MANEJO DE CONFLICTOS, PARTE UNO

Versión empleabilidad

3. Pida a los participantes que piensen en un conflicto reciente que hayan tenido con alguien. Asegúreles que no tienen que contar los detalles al grupo. Pídeles que piensen en:
 - Cómo respondieron o manejaron el conflicto.
 - Cómo se sintieron cuando ocurrió el conflicto y mientras trataban de resolverlo.
 - Qué impacto tuvo su método de resolución de conflictos en las personas con las que trabajan o viven.
4. Dígalos que hay muchas formas de responder ante un conflicto. Deles algunos ejemplos.
 - Algunas personas se enojan y gritan a los demás.
 - Otras personas no dicen nada, pero están molestas internamente.
 - Algunos tratan de hablar con la persona.

Actividad (5 minutos)

1. Diga a los participantes que va a sugerir dos palabras o frases para representar diferentes enfoques para resolver un problema o conflicto. Ellos deben decidir cuál de las palabras ilustra mejor la forma como ellos deciden resolver el conflicto. Cuando hayan elegido, deben trasladarse a un área designada de la clase para reunirse con los otros que han escogido la misma palabra o frase.
2. Haga una demostración del proceso.
 - Sugiera un par de frases como “tren rápido” o “bote a la deriva”.
 - Designe lados opuestos del aula como lugar de cada palabra o frase diciendo: “Muévanse a la derecha los que han escogido ‘tren rápido’ y a la izquierda los que eligieron ‘barco a la deriva.’”
 - Una vez que los participantes hayan formado dos grupos, pídeles explicar por qué escogieron ese descriptor.
 - Pida a algunos voluntarios compartir con la clase las razones por las que eligieron el descriptor.
3. Continúe con este proceso usando diferentes pares de palabras o frases. Después de cada par de palabras o frases y la discusión respectiva, saque a partir de los comentarios de los participantes diferentes enfoques para resolver conflictos y las emociones que provocan los conflictos.
4. Use los siguientes pares de palabras o frases sugeridas o elija otras que considere más apropiadas para la cultura y el grupo con los que está trabajando.
 - Cuando ustedes tratan de resolver un conflicto, se parecen más a:

* ¿un tren rápido	o	a un bote a la deriva?
* ¿una brisa suave	o	a un viento tempestuoso?
* ¿un ratón	o	a un monstruo (gorila)?
* ¿un gentil cervatillo	o	a un perro rabioso?
* ¿una piedra dura	o	a una tela suave?
* ¿una sabia lechuza	o	a un combativo halcón?



INFORMACIÓN PARA COMPARTIR

Contribución del facilitador, demostración y discusión (15 minutos)

1. Resuma los comentarios de los participantes y explique las tres formas principales que la gente tiene de resolver conflictos. Elabore ayuda visual con los tres enfoques de manejo de conflictos.
 - Tratar de encontrar una solución que funcione para todos.
 - Evitar o ignorar el conflicto.
 - Acosar o intimidar a alguien para que resuelva el conflicto de alguna forma particular.
2. Indique que el mejor enfoque para la resolución de conflictos es encontrar una situación que esté bien para ambas personas involucradas. Dígales que les enseñará un proceso de cuatro pasos que los ayudará a adoptar este enfoque.
3. Prepare ayuda visual con los cuatro pasos de la resolución de conflictos. Explique el proceso de los cuatro pasos.
 - Paso 1. Concordar con un planteamiento del problema que representa el conflicto.
 - Paso 2. Hacer una lista de posibles soluciones.
 - Paso 3. Discutir las posibles soluciones y las probabilidades de éxito.
 - Paso 4. Elegir una solución que esté bien para las dos personas involucradas.
4. Haga una demostración de los cuatro pasos hablando de ellos mediante situaciones sencillas.
 - Un amigo que les pidió dinero prestado no les ha pagado. Ustedes necesitan el dinero. Deciden tratar de resolver el conflicto con él.
5. Pida a un voluntario presentarse delante de la clase para hacer una representación con usted. Haga una demostración del proceso de los cuatro pasos con el voluntario como si fueran dos personas en esa situación. Deje a la vista la ayuda visual con los cuatro pasos mientras hacen la representación. Mantengan una conversación corta y sencilla. Inste a los participantes observadores a fijarse en los cuatro pasos.
 - Paso 1: Concuermen con un planteamiento del problema que representa el conflicto.
 - Persona # 1: "Te presté dinero y necesito que me lo devuelvas".
 - Persona # 2: "Sí, pero no puedo devolvértelo porque no lo tengo en este momento".
 - Paso 2: Hagan una lista de soluciones posibles.
 - Persona # 1: "Quizás puedas hacer algún trabajo extra para ganar lo que me debes y pagarme en unos días".
 - Persona # 2: "O quizás alguien más te lo podría prestar".
 - Persona # 1: "Quizás alguien más te lo podría prestar para que puedas pagarme".
 - Paso 3: Discutan posibles soluciones y las probabilidades de éxito.
 - Persona # 1: "Si hicieras algún trabajo extra podrías pagarme. No estoy seguro en cuánto tiempo podrías conseguir suficiente trabajo para juntar el dinero que me tienes que devolver".
 - Persona # 2: "Si le pidieras prestado el dinero a alguien más, tendrías lo que necesitas".
 - Persona # 1: "Si yo pidiera dinero prestado también estaría en deuda. No quiero deberle a nadie".
 - Persona # 2: "Si alguien me presta dinero para pagarte, voy a seguir debiendo".

MANEJO DE CONFLICTOS, PARTE UNO

Versión empleabilidad

MANEJO DE CONFLICTOS, PARTE UNO

Versión empleabilidad

- **Persona # 1:** "Es cierto, pero al menos yo podría tener mi dinero ahora que lo necesito".
 - Paso 4: Elijan una solución que esté bien para las dos personas involucradas.
 - **Persona # 2:** "Estoy dispuesto a tratar de conseguir algún trabajo en los próximos días".
 - **Persona # 1:** "Está bien. Esperaré unos días, pero si no puedes conseguir algo en un par de días, igual voy a necesitar mi dinero".
 - **Persona # 2:** "De acuerdo, lo intentaré. Si no funciona, le pediré un préstamo a otro amigo".
6. Después de haber representado los roles, pregunte al grupo de observadores qué se dijo en cada uno de los cuatro pasos.
 7. Pregunte a los participantes:
 - ¿Qué aclaraciones necesitan o quieren sobre el uso de los cuatro pasos?
 - ¿Creen que los pasos serían más fáciles o más difíciles de usar con la familia, amigos o gente de la escuela o del trabajo? Expliquen sus razones.
 - ¿Cómo creen que el proceso de los cuatro pasos impactaría en un grupo que trabaja en un proyecto?



Nota para el facilitador: recalque la importancia de mostrar las habilidades comunicativas de asertividad y saber escuchar usadas en el proceso de resolución de conflictos en cuatro pasos. Señale las ventajas.

- Cada persona muestra respeto por la otra.
- Pueden entender el conflicto mejor si escuchan con atención.
- Pueden explicar directamente lo que quieren.
- Es más probable que entiendan lo que quiere la otra persona si usan una comunicación asertiva.



ACTIVIDAD/PRÁCTICA GRUPAL

Práctica en parejas (15 minutos)

1. Pida a los participantes que formen parejas con alguien que esté sentado cerca.
2. Describa una de las situaciones de conflicto que aparecen en la sección "Generar interés en el tema".
3. Que cada pareja discuta y complete el primer paso para resolver conflictos: coincidir en el planteamiento de un problema que represente un conflicto.
4. Llame a un par de parejas para que expongan sus ideas.
5. Pídale que discutan y completen el segundo paso: presentar posibles soluciones.
6. Nuevamente, llame a dos parejas para que compartan con la clase sus posibles soluciones.
7. Pídale que discutan y completen el tercer paso: considerar soluciones posibles y las probabilidades de éxito.
8. Llame a otras dos parejas para que compartan sus ideas.
9. Pídale que discutan y completen el cuarto paso: elegir una solución que esté bien para las dos personas involucradas.
10. Llame a dos parejas para que compartan la solución acordada.



APLICACIÓN PERSONAL

Reflexión y discusión (5 minutos)

1. Pida a los participantes que vuelvan a pensar en el conflicto reciente que identificaron en la sección "Generar interés en el tema". Dígalos que no necesitan compartir con el grupo los detalles del conflicto.



2. Anime a los participantes a escribir sus respuestas a las siguientes preguntas en el Cuaderno del participante o en un diario personal. Si el tiempo lo permite, pídale que discutan las siguientes preguntas con toda la clase.
 - ¿Cómo podría haber terminado este conflicto de otra manera si hubieran conocido el método de los cuatro pasos para la resolución de conflictos?
 - ¿Qué impacto positivo tendrá el uso de los cuatro pasos de resolución de conflictos en otras personas con las que viven, estudian o trabajan?

Resolución de problemas
y manejo de conflictos

MANEJO DE CONFLICTOS, PARTE UNO

Versión empleabilidad

PASSPORT TO **SUCCESS**

REDUCIR LA INTIMIDACIÓN Y EL ACOSO

Versión empleabilidad

SESION DE APRENDIZAJE 08: REDUCIR LA INTIMIDACION Y EL ACOSO

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

LOS PARTICIPANTES

- Reconocer los comportamientos intimidatorios y de acoso.
- Entender que la intimidación y el acoso son comportamientos irrespetuosos que dañan las relaciones.
- Identificar modos de respuesta ante los comportamientos intimidatorios y de acoso.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- Intimidación y acoso: ridiculizar a una persona o convencerla de que haga algo amedrentándola o mediante amenazas.

PRESENTACIÓN PRELIMINAR DE LA LECCIÓN

- Identificar comportamientos intimidatorios o de acoso típicos y cómo afectan a las relaciones.
- Enumerar cuatro formas de responder ante la intimidación y el acoso.
- Exponer métodos para responder ante la intimidación y el acoso.
- Sugerir la mejor forma de responder ante una variedad de situaciones en las que se dan comportamientos intimidatorios y de acoso.
- Practicar la identificación de los métodos de respuesta ante los comportamientos intimidatorios y de acoso típicos.
- Animar a los participantes a que utilicen los cuatro métodos de respuesta ante los comportamientos intimidatorios y de acoso dirigidos contra ellos u otras personas.



MATERIALES NECESARIOS

- Medios visuales para anotar las ideas (papel, rotafolio o pizarra o rotulador, y tizas o rotuladores).
- Papel y lápices o bolígrafos (opcional).
- Pedazos de papel o post-it de distintos colores, de aproximadamente 7,5 cm x 13 cm (la gama de colores debe ser lo bastante variada como para asignar a cada grupo, de tres o cuatro participantes, un color distinto).
- Cuaderno del participante, si se utiliza.

TAREAS A COMPLETAR ANTES DE LA LECCIÓN

- Para "Generar interés en el tema": elabore una lista gráfica de comportamientos intimidatorios o de acoso típicos.
- Para "Información para compartir": elabore una lista gráfica con los cuatro modos de responder ante la intimidación o el acoso.
- Para "Información para compartir": pida a dos participantes que le ayuden a representar la situación. Van a mostrar cómo responder ante alguien que pretende intimidar o acosar. Uno de los voluntarios dirá "basta" y se marchará; el segundo voluntario ignorará a la persona y se marchará. Antes de la lección, describa las situaciones que va a utilizar y revise los diálogos posibles con cada voluntario. En ambas situaciones, usted desempeñará el papel del acosador y el voluntario interpretará el comportamiento que se propone.

- Para "Actividad/Práctica grupal": si los participantes no elaboran sus propios ejemplos para las situaciones prácticas, presente de forma gráfica las situaciones intimidatorias tratadas en la lección. Esas situaciones se utilizarán cuando los participantes practiquen cómo responder a un acosador.

LECCIONES QUE SON REQUERIDAS PREVIAMENTE

- Ninguna

DURACIÓN DE LA LECCIÓN

- 60 minutos

PLAN DE LA LECCIÓN



GENERAR INTERÉS EN EL TEMA

Debate (10 minutos)

1. Diga a los participantes que va a describir una serie de situaciones y ellos tendrán que contar cuántas han vivido en casa, la escuela, la calle o el trabajo. Si lo desean, pueden ir anotándolo en un papel. Muestre la lista de comportamientos intimidatorios o de acoso típicos conforme los lee y los describe. Elija los que sean apropiados en la cultura y el grupo con el que está trabajando.
 - Alguien te ha amenazado para obligarte a hacer algo.
 - Alguien te ha tomado el pelo.
 - Alguien te ha empujado.
 - Alguien se ha burlado de ti.
 - Alguien ha ido diciendo cosas sobre ti que no son ciertas.
 - Alguien te ha obligado a que hagas algo.
 - Alguien ha escrito cosas sobre ti que no son ciertas.
 - Alguien te ha amedrentado para obligarte a hacer algo.
2. Pida a los participantes que levanten la mano si se han encontrado alguna vez en dos o tres de las situaciones mencionadas. Después, solicite que levanten la mano quienes se hayan encontrado en cuatro o cinco situaciones. Por último, quienes se hayan encontrado en seis situaciones o más.
3. Explique que las situaciones ilustran distintos tipos de intimidación o acoso.
 - Estos comportamientos son irrespetuosos y no permitirán entablar relaciones positivas con otras personas.
4. Pregunte a los participantes cómo se sienten cuando reciben este tipo de trato.
5. Extraiga conclusiones de sus comentarios y resuma. Indique que las personas que son víctimas de la intimidación de manera repetida, suelen tener sentimientos negativos hacia sí mismas. Además, les falta confianza. Es posible que también se sientan enojadas con quien las intimida. Ayude a los participantes a entender que la vergüenza y la humillación que la persona intimidada sufre en estas situaciones dañan su dignidad, y que las burlas continuas y la humillación son maneras inaceptables de tratar a otra persona.

Resolución de problemas
y manejo de conflictos

REDUCIR LA INTIMIDACIÓN Y EL ACOSO

Versión empleabilidad

PASSPORT TO **SUCCESS**

REDUCIR LA INTIMIDACIÓN Y EL ACOSO

Versión empleabilidad



INFORMACIÓN PARA COMPARTIR

Demostración y explicación del facilitador (20 minutos)

1. Aclare la definición de intimidación y acoso.
 - Intimidación o acoso es ridiculizar a una persona o convencerla de que haga algo amedrentándola o mediante amenazas.
 - La intimidación o el acoso se dan cuando alguien se comporta de manera que amedrenta o amenaza emocional o físicamente a otra persona.
2. Explique que los amigos, familiares, maestros, compañeros de trabajo y empleadores pueden exhibir este tipo de comportamientos. Independientemente de quién sea la persona que se comporta así, se trata de intimidación, es una falta de respeto y perjudica las relaciones.
3. Muestre la lista con los cuatro modos de responder a un acosador. Descríbalos y haga hincapié en que estas respuestas inducen a que el acosador, o a la acosadora, abandone su comportamiento.
 - A. Di al acosador que ya basta. A estos individuos les gusta que las personas a quienes intimidan tengan miedo. Si les dices firmemente que dejen de hacer algo, te muestras fuerte y sin miedo.
 - B. Ignora al acosador. A estos individuos les gusta provocar una reacción en la persona a la que intimidan. Si no reaccionas, no consiguen lo que buscan. No obstante, si después de ignorar a la persona que te intimida no abandona su comportamiento, elige alguna de las otras respuestas.
 - C. Ve a otro sitio.
 - D. Si la situación tiene lugar en la escuela o el trabajo, cuéntaselo a un maestro, a tu empleador, o a otra persona en una posición de autoridad. No tienes que aguantar la intimidación. Es responsabilidad de los maestros, empleadores, oficiales de policía y otras personas que ocupan una posición de autoridad proporcionar un entorno seguro y libre de intimidación en el que se pueda aprender o trabajar.
4. Explique que hay dos cosas más que se pueden hacer cuando sufres intimidación.
 - E. Mantén la calma. A la persona que intimida le gusta saber que te hace sentir incómodo. Si te muestras tranquilo, puede que deje de molestarte.
 - F. Pide ayuda a otras personas.
 - * Habla sobre la situación con un amigo, familiar o compañero de trabajo con quien puedas contar y explícale cómo te sientes.
 - * Mantente cerca de amigos, familiares o compañeros de trabajo en los momentos en que podría darse la situación intimidatoria.
5. Destaque que las personas que presencian un acto de intimidación también pueden hacer algo: decir al acosador que pare y contar al empleador, supervisor, maestro o facilitador lo que han visto.
6. Pida al primer voluntario que se sitúe enfrente de la clase. Describa al grupo la situación que se menciona más abajo, u otra de su elección que sea oportuna en la cultura y el grupo con el que está trabajando. Explique a los participantes que va a desempeñar el papel del acosador y que el voluntario dará un ejemplo de cómo decirle que pare y marcharse a otro sitio.
 - Cada mañana cuando sales de casa, te encuentras un hombre sentado afuera. Te llama para pedirte comida o dinero y no deja de mirarte hasta que giras en la esquina. Esta situación te hace sentir muy incómodo.

REDUCIR LA INTIMIDACIÓN Y EL ACOSO

Versión empleabilidad

7. Después de la representación, pregunte a los participantes:
 - ¿Te parece que podrías plantar cara al hombre en estas circunstancias? Explica la respuesta.
 - ¿Crees que el hombre dejaría de intimidarte? ¿Cómo podrías decir "no" de una manera más firme sin que llegue a resultar demasiado agresiva?
 - ¿Sería más fácil ignorar la situación?
 - ¿Qué otra cosa podrías hacer si el hombre no cambia de comportamiento?



Nota para el facilitador: Es posible que tenga que explicar cómo decir con firmeza a un acosador que pare. Por ejemplo: "No voy a darle más comida ni dinero. ¡Se acabó!"

8. Pida al segundo voluntario que se sitúe enfrente de la clase. Describa al grupo la situación que se menciona más abajo, u otra de su elección que sea oportuna desde el punto de vista cultural. Explique a los participantes que va a desempeñar el papel del acosador y que el voluntario dará un ejemplo de cómo ignorar a esta persona y marcharse a otro sitio.
 - Cada vez que vas a la tienda (o al aula), un grupo de trabajadores (o compañeros) murmuran entre ellos y te señalan con el dedo. Llevan varias semanas haciéndolo.
9. Después de la representación, pregunte a los participantes:
 - ¿Crees que ignorar esta situación puede resultar sencillo? Explica la respuesta.
 - ¿Qué otra cosa podrías hacer si el comportamiento de los empleados de la tienda (o los compañeros) no cambia?
10. Revise el último de los cuatro modos de responder a la intimidación: contárselo a un maestro, empleador o a una persona en una posición de autoridad. Recuerde a los participantes que es responsabilidad de los maestros y empleadores proporcionar un entorno de estudio y trabajo en el que se trate a todo el mundo con respeto. La intimidación y el acoso constituyen un comportamiento irrespetuoso.



Nota para el facilitador: si su grupo está compuesto por estudiantes o empleados, exponga la normativa y los procedimientos de la escuela o la empresa para denunciar los casos de intimidación. Mencione que maestros y empleadores distintos reaccionarán de manera diferente ante una solicitud de ayuda en caso de intimidación. Asegúrese de que los participantes entienden que no tienen por qué resolver por sí solos los problemas de intimidación en el colegio o el trabajo.

11. Recuerde a los participantes que, aunque no puedan controlar la forma en que una persona se comporta con ellos, sí que pueden decidir su propia reacción y evitar que sufra su autoestima. Usar estos cuatro modos de respuesta ante un acosador ayudará a mantener la confianza en uno mismo. Además, detener la intimidación permite que las personas se sientan seguras y respetadas, y, así, establezcan relaciones positivas.



ACTIVIDAD/PRÁCTICA GRUPAL

Actividad en grupos (20 minutos)

1. Divida a los participantes en grupos pequeños formados por tres o cuatro personas. Reparta post-it del mismo color a cada miembro del grupo. Todos los miembros de un grupo tendrán post-it del mismo color, pero se diferenciarán entre los grupos.

REDUCIR LA INTIMIDACIÓN Y EL ACOSO

Versión empleabilidad

2. Pida a los grupos que piensen en una o dos situaciones en las que una persona, o varias, intimidaban o acosaban a otra. Haga que describan las situaciones en post-it, con palabras o dibujos, o que recuerden las situaciones para contárselas a alguien de otro grupo.



Nota para el facilitador: si a los participantes les resulta difícil imaginar situaciones, presente de manera gráfica las siguientes. Elija las que sean apropiadas en la cultura y el grupo con el que está trabajando. Lea las situaciones y pida a los participantes que seleccionen una para utilizar en la actividad.

- Alguien a quien apenas conoces te pide dinero constantemente.
 - Un estudiante se burla de ti durante la comida. Pretende que comas en otro sitio.
 - Un amigo ha estado propagando rumores sobre ti que no son ciertos. A consecuencia de lo que ha estado diciendo, otras personas han empezado a darte la espalda.
 - Hay un joven que está siempre dándote golpes en el brazo o alborotándote el pelo.
 - Hay un muchacho mayor que tú que no deja de insistir en que salgas con él, a pesar de que ya le has dicho un par de veces que no estás interesada.
 - Hay una muchacha o un muchacho más popular que tú que bromea sobre la ropa que llevas o el estilo de tu peinado.
 - Un grupo de muchachos mayores que tú te siguen e intentan llevarte a un lugar donde no haya adultos. Después, forman un círculo alrededor de ti, te empujan y dan golpes, te insultan y te amenazan con darte una paliza si lo cuentas a alguien.
3. Pida a los grupos que decidan qué harían para responder a la intimidación en cada una de sus situaciones. Muestre la lista con los cuatro modos de responder.
 4. Haga que todos los participantes formen parejas con alguien de otro grupo.
 - Las parejas deben tener post-it de distinto color.
 5. Solicite que cada uno lea o describa a su pareja la situación intimidatoria sin explicar cómo decidió responder su grupo. A continuación, la pareja debe decir cómo respondería ante la situación. Después, se invierten los papeles a fin de que ambos tengan la oportunidad de contar sus situaciones y responder a las situaciones de su pareja.
 6. Transcurridos unos minutos, pida a algunos voluntarios que describan su situación y cómo ellos o su pareja han respondido.



APLICACIÓN PERSONAL

Debate (10 minutos)

1. Pregunte a los participantes:
 - ¿Cuál de los cuatro modos de responder al acoso y la intimidación te parece más sencillo? ¿Y más complicado? ¿Y más eficaz? Explica la respuesta.
 - ¿Qué crees que harías si fueras víctima de intimidación o acoso en el futuro?
 - ¿Qué piensas que deberías hacer si ves que están acosando o intimidando a alguien?
 - ¿Cómo crees que se ven afectadas las relaciones de un acosador?
2. Deje a los participantes tiempo suficiente para que escriban las respuestas en su

Hábitos efectivos en
el lugar de trabajo

HERRAMIENTAS PARA EVALUAR PROFESIONES, PARTE DOS

Versión empleabilidad

PASSPORT TO **SUCCESS**

SESION DE APRENDIZAJE 09: HERRAMIENTAS PARA EVALUAR PROFESIONES

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

LOS PARTICIPANTES

- Identificarán dos categorías interesantes de trabajos que podrían considerar.
- Reconocerán trabajos específicos dentro de cada categoría.
- Seleccionarán sus trabajos favoritos.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- Evaluación de profesiones: el proceso de determinar cuál(es) trabajo(s) podría(n) ser el (los) más interesante(s) y adecuado(s) para una persona.

PRESENTACIÓN PRELIMINAR

- Revisar las discusiones de la lección "Herramientas para evaluar profesiones, parte uno: ¿Qué quieres hacer?".
- Explicar y guiar la hoja de actividades "Encuesta interesante: claves para encontrar el trabajo correcto".
- Anotar e interpretar los resultados de la encuesta.
- Discutir los trabajos favoritos con otros participantes que tengan intereses similares.
- Seleccionar trabajos favoritos personales.



MATERIALES NECESARIOS

- Ayudas visuales para anotar ideas (papel, papelógrafo o pizarra/tablero, y rotuladores/tizas)
- Hoja de actividades "Encuesta interesante: Claves para encontrar el trabajo correcto" o remita a los participantes al Cuaderno del participante
- Hoja de actividades "Encuesta interesante: Claves para encontrar el trabajo correcto—Casilla de respuestas" o remita a los participantes al Cuaderno del participante
- Hojas de actividades "Lista de trabajos" (cuadrado, círculo, diamante, triángulo, estrella, rectángulo) o remita a los participantes al Cuaderno del participante
- Un lápiz o lapicero para cada participante
- Cuaderno del participante, si se está usando

TAREAS A COMPLETAR ANTES DE LA LECCIÓN

- Para "Información para compartir": elabore ayuda visual de la hoja de actividades "Encuesta interesante: claves para encontrar el trabajo correcto—Casilla de respuestas". La usará para demostrar cómo colocar las X y para anotar el puntaje de los resultados.
- Para "Información para compartir": si sus participantes pueden leer o piensa que una copia de la hoja de actividades podría ayudarlos a completar la encuesta, saque copias de la hoja de actividades "Encuesta interesante: claves para encontrar el trabajo correcto", de manera que cada participante pueda tener una o remítalos al Cuaderno del participante.
- Para "Información para compartir": saque copias de la hoja de actividades "Encuesta interesante: claves para encontrar el trabajo correcto—Casilla de respuestas", de manera que cada participante pueda tener una copia o remítalos al Cuaderno del participante.

HERRAMIENTAS PARA EVALUAR PROFESIONES, PARTE DOS

Versión empleabilidad

- Para "Actividad/Práctica grupal": saque varias copias de las seis hojas de la hoja de actividades "Lista de trabajos" para distribuirlas o remita a los participantes al Cuaderno del participante. Si desea ahorrar en costos de copias, intente anticipar cuáles serán las listas más apropiadas y las menos apropiadas entre sus participantes. Adapte la cantidad de copias que sacará de acuerdo con ello.
- Para "Aplicación personal": tenga a la mano las hojas de resumen de los participantes de la lección, "Herramientas para evaluar profesiones, parte uno: ¿Qué quieres hacer?" o remita a los participantes al Cuaderno del participante.
- Para "Aplicación personal": investigue los posibles recursos con los que los participantes podrían contar si quisieran continuar estudiando o capacitándose en la vocación que elijan. Podría buscar asesores vocacionales para que trabajaran con los participantes, así como establecimientos educativos o centros/organizaciones de capacitación.

LECCIONES QUE SON REQUERIDAS PREVIAMENTE

- "Herramientas para evaluar profesiones, parte uno: ¿Qué quieres hacer?"



Nota para el facilitador: esta lección ha sido diseñada para enseñarse inmediatamente después de "Herramientas para evaluar profesiones, parte uno: ¿Qué quieres hacer?" Profundiza la información que los participantes obtuvieron en dicha lección.

DURACIÓN DE LA LECCIÓN

- 60 minutos

PLAN DE LA LECCIÓN



GENERAR INTERÉS EN EL TEMA

Introducción del facilitador (5 minutos)

1. Recuerde a los participantes la última lección, en la que se discutieron los siguientes temas:
 - Su trabajo soñado.
 - Aquello que hacen bien.
 - Aquello que disfrutan hacer.
 - Qué tipos de criterios usarán cuando busquen un buen trabajo.
 - Trabajos que amigos y familiares han tenido.
 - Personas que admiren y sus trabajos.
 - Trabajos ubicados en o cerca de sus lugares favoritos.
2. Explique que esta lección incluirá completar, anotar e interpretar una interesante encuesta. Esta brindará a cada participante una lista de trabajos que podrían parecerles los más interesantes.

HERRAMIENTAS PARA EVALUAR PROFESIONES, PARTE DOS

Versión empleabilidad



INFORMACIÓN PARA COMPARTIR

Instrucciones del facilitador y actividad (15 minutos)



1. Explique cómo se conducirá la encuesta.
 - Si los participantes pueden leer o si piensa que el tener una copia de la encuesta podría ayudarlos a completarla, distribuya una copia de la hoja de actividades “Encuesta interesante: claves para encontrar el trabajo correcto” a cada participante o remítalos al Cuaderno del participante.
 - Distribuya la hoja de respuestas “Encuesta interesante: claves para encontrar el trabajo correcto—Casilla de respuestas” a cada participante o remítalos al Cuaderno del participante.
 - Lea la lista de actividades y características, y deténgase luego de cada frase para dar tiempo a los participantes a que marquen su casilla de respuesta.



Nota para el facilitador: mientras explica cómo marcar la Casilla de respuestas, demuestre la manera correcta de colocar la X en la ayuda visual de la Casilla de respuestas usando las primeras características como ejemplo.

- Si la actividad o característica le es atractiva al participante, marcará una X en la línea al lado del número correspondiente en la hoja de actividades “Encuesta interesante: claves para encontrar el trabajo correcto—Casilla de respuestas”. La línea se dejará en blanco si la actividad o característica no resulta atractiva para el participante.
 - Luego de que haya leído todas las frases, los participantes rellenarán su encuesta.
2. Guíe la encuesta o haga que los participantes completen la encuesta por sí mismos.



Nota para el facilitador: si todos los participantes en su grupo saben leer, permítalos hacer la encuesta solos. Si algunos no saben leer o lo hacen muy lentamente, lea las frases de la encuesta a toda la clase.

3. Cuando todos los participantes hayan completado la encuesta, pídale que cuenten las X en cada columna y coloquen el número total de X en la línea al final de cada columna. Demuestre el proceso usando la ayuda visual de la Casilla de respuestas.
4. Pida a los participantes que encierren en un círculo los dos números más altos que hayan obtenido y las correspondientes figuras que se encuentran bajo cada línea del total. Demuestre al grupo este proceso.



ACTIVIDAD/PRÁCTICA GRUPAL

Actividad con grupos pequeños (30 minutos)

1. Explique el proceso para interpretar la encuesta.
 - Los participantes anotarán la figura correspondiente a la columna donde ha sacado el número más alto en la línea del total. Los participantes se agruparán con las otras personas que tengan la misma figura como su total más alto. Los “cuadrados” formarán un grupo; los “círculos” un segundo grupo; y así sucesivamente. Si los participantes tienen el mismo total en dos figuras, deben dirigirse al grupo que tenga la menor cantidad de miembros.

HERRAMIENTAS PARA EVALUAR PROFESIONES, PARTE DOS

Versión empleabilidad



- Se repartirá una hoja de actividades a los miembros de cada grupo pequeño o los participantes podrán remitirse al Cuaderno del participante. La hoja de actividades tendrá una lista con algunos trabajos que, por lo general, resultan atractivos para los miembros de ese grupo pequeño. Los miembros de los grupos pequeños discutirán los trabajos de la lista que les parecen atractivos y por qué.
 - Luego de los primeros intercambios de opiniones, los participantes formarán un segundo conjunto de pequeños grupos reuniéndose con otros participantes cuyo segundo número más alto haya sido la misma figura. Una vez que estén en esos grupos, remita a los participantes al Cuaderno del participante, o si fuera necesario, distribuya un segundo grupo de hojas de actividades a cada grupo pequeño, de manera que los miembros puedan discutir la lista de trabajos clasificados en segundo lugar en sus encuestas.
2. Explique las siguientes ventajas y desventajas de usar la encuesta:
- Cada lista contiene una muestra de trabajos potencialmente interesantes. Tan solo se encuentran algunos de los posibles trabajos que a este tipo de persona le parecerán interesantes.
 - Una persona podría haber sacado un alto número total en una columna, pero podría no encontrar interesante Ninguna de los trabajos listados. La encuesta usa generalizaciones para determinar qué trabajos colocar en cada categoría. No se preocupen si los trabajos listados en la hoja de actividades no les resultan atractivos. Hay otros trabajos que se ajustan a esta categoría y que pueden encontrar interesantes, solo que no están incluidos en esta hoja de actividades.
 - Algunos de los trabajos listados podrán parecerles imposibles de conseguir, como ir a la escuela de derecho y convertirse en abogados. No limiten sus posibilidades en este momento. Las personas que pensaban que nunca podrían alcanzar una meta en términos profesionales se sorprendieron a sí mismas y, trabajando fuerte, lograron su meta.



Nota para el facilitador: comparta historias de éxito de jóvenes en su programa que hayan logrado mucho más de lo que otros pensaron que podrían conseguir.

3. Luego de que termine de explicar las instrucciones al grupo, proceda con la actividad. Pida a los participantes que se formen en su primer grupo pequeño usando su columna con el número más alto como criterio de agrupación.



4. Distribuya las hojas de actividades apropiadas a cada grupo o remita a los participantes al Cuaderno del participante.



Nota para el facilitador: las hojas de actividades contienen tanto el nombre como una ilustración del trabajo. Quizás tenga que ayudar a los miembros del grupo a descifrar las ilustraciones.

5. Pida a cada grupo discutir qué trabajos de la lista encuentran más interesantes y por qué. Deles dos o tres minutos.
6. Solicite a un voluntario de cada grupo que lea lo que está escrito en la parte de arriba de la hoja de actividades a su grupo. Haga que los grupos discutan si piensan que la generalización acerca del tipo de trabajo que ellos preferirían resulta cierta o no para ellos. Pídale exponer sus razones.

HERRAMIENTAS PARA EVALUAR PROFESIONES, PARTE DOS

Versión empleabilidad



Nota para el facilitador: si los participantes en cada grupo no pueden leer lo que está escrito en la parte superior, léalo.

7. Pida a los participantes que se formen en seis grupos usando su segundo total más alto como criterio. Distribuya las hojas de actividades apropiadas a cada grupo o remítalos al Cuaderno del participante y repita el procedimiento comenzando con el paso #5.



8. Después de dos o tres minutos, pida a un miembro de cada grupo que comparta con toda la clase lo que está escrito en la parte superior de la hoja de actividades y una muestra de los tipos de trabajos listados en la página.



APLICACIÓN PERSONAL

Discusión (10 minutos)



1. Distribuya las hojas de resumen usadas en la sección Aplicación personal de la lección "Herramientas para evaluar profesiones, parte uno: ¿Qué quieres hacer?" a aquellos participantes que asistieron a esa lección o remítalos al Cuaderno del participante.



Nota para el facilitador: aquellos participantes que no asistieron a la lección anterior trabajarán únicamente con la información de esta lección.

2. Pida a los participantes que usen la información de estas dos lecciones para decidir el tipo de trabajo o trabajos en los que estarían probablemente más interesados, y que seleccionen sus dos o tres máximas prioridades.



3. Solicíteles que formen parejas. Pueden seleccionar a cualquier persona de su grupo como pareja. Haga que las parejas discutan las siguientes preguntas y anoten sus respuestas en el Cuaderno del participante o en un pedazo del papel en blanco.
 - ¿Cuáles dos o tres trabajos les resultan más interesantes?
 - ¿Qué es lo que les resulta atractivo de cada uno de sus trabajos favoritos?
4. Aliente a los participantes a que compartan y discutan sus respuestas con toda la clase.
5. Indíqueles que si escogieron una vocación que requiere de más capacitación o educación, existen asesores vocacionales que podrán ayudarlos a desarrollar un plan para poder contactarse con las escuelas o centros/organizaciones de capacitación adecuados, así como para dar los pasos necesarios para alcanzar sus metas. Si maneja información sobre estos recursos, compártala con los participantes.

RESPECTO A LA DIVERSIDAD

SESION DE APRENDIZAJE 10: RESPETO A LA DIVERSIDAD

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

LOS PARTICIPANTES

- Entenderán el significado de "diversidad".
- Reconocerán las conductas no respetuosas y discriminatorias.
- Desarrollarán habilidades de comunicación intercultural.
- Identificarán y practicarán conductas respetuosas.
- Valorarán los beneficios de respetar la diversidad.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- Diversidad: la inclusión y respeto por gente de diversa nacionalidad, raza, género, edad, religión, trayectoria, experiencia y estilo de vida en un grupo, organización o lugar de trabajo.
- Discriminación: trato injusto o perjudicial a diferentes categorías de personas o cosas, especialmente por motivo de la raza, edad, sexo u otras características y/o atributos.
- Estereotipos: una imagen o idea que tiene la mayoría de la gente, pero convencional, generalizada y/o demasiado simplificada, acerca de una persona, grupo de personas o cosas.

PRESENTACIÓN PRELIMINAR

- Aclarar los conceptos de diversidad y discriminación.
- Identificar conductas discriminatorias que demuestran falta de respeto.
- Reconocer los beneficios de la diversidad.
- Practicar la aplicación del modelo DCT para demostrar respeto a los demás.
- Desarrollar un "Cuadro de ética" para respetar la diversidad en la clase y fuera de esta.



MATERIALES NECESARIOS

- Papel de papelógrafo, pizarra/tablero y otros recursos para anotar ideas
- Papeles en blanco y lapiceros o lápices para cada participante
- Fichas de dos colores distintos
- Cuaderno del participante, si se está usando

TAREAS A COMPLETAR ANTES DE LA LECCIÓN

- Para "Generar interés en el tema": asegúrese de tener fichas de dos colores diferentes, con suficientes cartas de un color para la mitad de la clase y del otro color para la otra mitad. Decida con anterioridad cuál de los dos colores será su "favorito" para este ejercicio, es decir, el color del grupo que recibirá trato especial durante esta parte de la lección.
- Para "Información para compartir": prepare una ayuda visual del modelo DCT.
- Para "Actividad/Práctica grupal":

RESPECTO A LA DIVERSIDAD

Versión empleabilidad

- * Adapte o prepare situaciones hipotéticas para asegurar que sean pertinentes y relevantes a nivel cultural.
- * Saque copias de la hoja de actividades "Modelo DCT" para todos los participantes o remítalos al Cuaderno del participante.
- * Prepare ayuda visual con el título "Cuadro de ética" en la parte superior.

LECCIONES QUE SON REQUERIDAS PREVIAMENTE

- "Respeto hacia uno mismo y hacia los demás"
- "Valores personales"

DURACIÓN DE LA LECCIÓN

- 60 minutos

PLAN DE LA LECCIÓN



GENERAR INTERÉS EN EL TEMA

Actividad en grupos pequeños y discusión (10 minutos)

1. Pida a los participantes que tomen una de las fichas de las que tiene en su mano. Luego de distribuir las cartas explique que, por esta lección el grupo "morado" recibirá un trato especial porque el "morado" es su color favorito. Los miembros del equipo "verde" no recibirán trato especial porque a usted no le gusta el "verde".



Nota para el facilitador: si desea, cambie los nombres de los grupos de acuerdo con los colores disponibles de las fichas.

2. Indique a los participantes que seleccionaron el mismo color que se sienten juntos. Asegúrese de reservar el mejor sitio de la clase y el más cómodo para su grupo "favorito", es decir, el "morado".
3. Diga a los participantes que ellos serán responsables de hacer un breve resumen de los puntos principales aprendidos en la última lección con el grupo.
4. Infórmeles que para el resto de la sesión, las reglas de la clase serán las siguientes:
 - * El grupo "morado" tiene la libertad de hacer lo que desee, por ejemplo, entrar y salir de la clase cuando quiera. El grupo "verde" deberá permanecer en la clase y solo podrá irse al final de la lección o con el permiso del facilitador.
 - * Los integrantes del grupo "morado" podrán trabajar juntos y cooperar para lograr las actividades requeridas. Los miembros del grupo "verde" deberán trabajar de manera individual y no les estará permitido pedir ayuda a los miembros de su equipo.
 - * Primero se responderán las preguntas del grupo "morado" y luego, si el tiempo lo permite, se contestarán algunas cuantas preguntas del grupo "verde".
 - * Las personas del grupo "morado" podrán irse temprano, las del "verde" deberán quedarse hasta más tarde, cuando el facilitador les dé permiso para irse.
 - * Los integrantes del grupo "morado" pueden pedir ayuda a los miembros del grupo "verde" en la forma que deseen, por ejemplo, que los ayuden a hacer el resumen, pedirles un vaso de agua, etc. Los miembros del grupo "verde" deben hacer todo lo que los miembros del grupo morado les pidan, además de asegurarse de completar sus propias tareas.

RESPECTO A LA DIVERSIDAD

Versión empleabilidad

5. Diga a los participantes que ahora todos tendrán 5 minutos para completar su tarea. Como facilitador, asegúrese de hacer cumplir las nuevas “reglas” de la clase y hasta exagere la situación prestando especial atención al grupo “morado” e ignorando al grupo “verde”.
6. Deje que la situación se desarrolle durante 2 a 3 minutos. Al finalizar ese tiempo, detenga a los participantes y explíqueles que esta actividad fue solo una demostración y que no tendrán que compartir los resúmenes que desarrollaron con la clase ni continuar siguiendo las nuevas “reglas” de la clase estipuladas al comienzo de la lección.
7. Observe la reacción de los participantes y luego pregunte:
 - * ¿Cómo traté a ambos grupos? ¿Mi trato para ambos fue equitativo o no?
 - * Para los miembros del grupo morado: ¿Cómo se sintieron al ser el grupo “favorito”? Para los miembros del grupo verde: ¿Cómo se sintieron al ser parte del grupo “marginado”?
 - * ¿Alguna de mis acciones o declaraciones fue injusta o discriminatoria? Si es así, ¿cuál?
8. Explique que esta actividad ha servido para demostrar cómo se siente ser discriminado con base en algún criterio al azar. Recolecte todas las cartas de los participantes y asegúreles que usted NO usará estas reglas discriminatorias de la clase y que todos serán tratados de manera justa durante el resto del programa. ¡Enfatice que usted los valora a todos, tal y como son!



INFORMACIÓN PARA COMPARTIR

Discusión (20 minutos)

1. Recuerde a los participantes los conceptos clave de la lección “Respeto hacia uno mismo y hacia los demás”. Enfatice que el respeto por la diversidad empieza por el respeto hacia uno mismo. Respetándonos a nosotros mismos e identificando los aspectos únicos que hacen especial a cada persona, seremos capaces de reconocer y respetar las características y atributos únicos de los demás.
2. Pida a los participantes que nombren los aspectos únicos que nos distinguen como individuos. Anote sus respuestas en la pizarra/tablero y complemente sus ideas con las siguientes, si no han sido mencionadas:
 - * Raza
 - * Género (masculino/femenino)
 - * Preferencia sexual
 - * Nacionalidad
 - * Religión
 - * Edad
 - * Estatus socioeconómico
 - * Educación
 - * Tribu/familia
3. Anuncie que el título de esta lección es “Respeto a la diversidad”. Resalte que todos los atributos y características listados anteriormente son los que nos convierten en una sociedad global dinámica y diversa. Lamentablemente, sin embargo, algunos de estos elementos pueden ser la causa de acciones discriminatorias en las que no existe el respeto por la diversidad.
4. Diga a los participantes que para respetar la diversidad debemos primero identificar las conductas que reflejan una falta de respeto hacia los demás.

5. Pídale que hagan una lista de las conductas que hayan observado y que demuestran falta de respeto hacia otra persona. Con una línea divida el papelógrafo/pizarra/tablero en dos. A la izquierda de la línea anote sus respuestas y complementelas con las siguientes ideas, si no han sido mencionadas:

CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS

- * Usar lenguaje corporal inapropiado o amenazante (por ejemplo, evitar el contacto visual o usar gestos amenazadores).
 - * Actuar de manera arrogante o sintiéndose superiores cuando hablan con alguien que es diferente a ustedes.
 - * Gritar a alguien o humillarlo porque es diferente a ustedes.
 - * Ignorar a alguien porque es diferente a ustedes.
 - * Usar jerga o terminología inapropiada cuando hablan acerca de una persona o un grupo de personas.
6. Informe a los participantes que lo opuesto a la discriminación es el respeto hacia la diversidad. Todos podemos demostrar respeto hacia la diversidad diariamente mediante conductas positivas y no discriminatorias.
 7. Dígales que ahora vamos a identificar conductas que demuestran respeto hacia los demás. Al lado derecho de la línea, anote las sugerencias de los participantes sobre conductas que demuestran respeto para otra persona. Complemente sus ideas con lo siguiente, si no lo han mencionado:

CONDUCTAS NO DISCRIMINATORIAS

- * Usar lenguaje corporal abierto y positivo (por ejemplo, sonreír, mirar directamente a la persona, asentir con la cabeza y usar otras señales que indiquen que están escuchando).
 - * Usar una voz calmada, neutra y educada cuando interactúan con los demás.
 - * Usar un lenguaje apropiado y correcto cuando hablan a o acerca de una persona o grupo de personas.
 - * Darse el tiempo de conocer a las personas y determinar sus características y atributos únicos.
 - * Saludar y reconocer a todas las personas como iguales y con respeto.
 - * Demostrar humildad, empatía y curiosidad genuina cuando interactúan con personas que son diferentes a ustedes.
8. Diga a los participantes que en este mundo cada vez más globalizado y diverso, todos interactuamos diariamente con personas que, por una u otra razón, son diferentes a nosotros, ya sea en el lugar de trabajo, en casa o en nuestra comunidad local o en Internet. Por ello, ser un comunicador intercultural hábil puede mejorar nuestra capacidad para conectarnos y aprender de las personas con las que interactuamos diariamente.
 9. Asegúreles que, a veces, puede resultar confuso interactuar y comunicarse de manera efectiva con personas distintas a uno. Por ello, en la siguiente sesión aprenderemos al respecto y practicaremos los tres pasos del modelo DCT para aumentar nuestra capacidad de respetar la diversidad y mejorar nuestras habilidades de comunicación intercultural. Muestre la ayuda visual del modelo DCT preparada anteriormente.

Hábitos efectivos en
el lugar de trabajo

RESPECTO A LA DIVERSIDAD

Versión empleabilidad

PASSPORT TO **SUCCESS**

RESPECTO A LA DIVERSIDAD

Modelo DCT

<u>Modelo</u>	<u>Acción</u>
DESCRIBAN la conducta y acciones que ven. Sean objetivos y no se dejen vencer por sus juicios e interpretaciones.	
COMPRENDAN las conductas y acciones que observan, desde el punto de vista de la otra persona. Cuando interpretamos las conductas y acciones de los demás, por lo general formamos nuestro juicio con base en nuestro propio sistema cultural. Esto nos lleva a interpretaciones incorrectas, ya que estamos aplicando un marco de trabajo contextual incorrecto.	
TIENDAN UN PUENTE entre su comprensión y su conducta, tomando una decisión sobre cómo comportarse y reaccionar ante la situación de una forma respetuosa.	

10. Pida a la clase que lo ayude a elaborar una lista de acciones que correspondan a cada elemento del modelo DCT. Por ejemplo, para "Comprendan", una acción puede ser "hacer preguntas". Asegúrese de que los participantes identifiquen acciones concretas que puedan aplicar en sus vidas diarias para cumplir con este modelo. Complemente sus ideas con las siguientes, si no han sido mencionadas:

<u>Modelo</u>	<u>Acción</u>
DESCRIBAN	Observen, escuchen, miren, no juzguen, usen palabras neutras.
COMPRENDAN	Hagan preguntas, sean curiosos, estén dispuestos a reconocer que sus suposiciones estaban equivocadas, aprendan más, pregunten a un amigo/familiar en el que confíen.
TIENDAN UN PUENTE	Usen palabras y lenguaje corporal positivo, sean abiertos, expliquen costumbres/acciones/hábitos similares de su entorno, compartan, sean educados, busquen a personas que son diferentes a ustedes, valoren las diferencias, transen en soluciones, adapten las diferencias.

11. Explique a los participantes que a veces hay situaciones que requieren demostrar respeto de una manera especial por el otro (tales como personas discapacitadas, figuras de autoridad, personas mayores, etc.). Estos tipos especiales de respeto –especialmente en situaciones en el lugar de trabajo– se explorarán con detalle en la lección "Respeto a la autoridad".



ACTIVIDAD/PRÁCTICA GRUPAL

Trabajo en grupos pequeños (25 minutos)

1. Divida a los participantes en cuatro grupos de 4 a 5 personas cada uno usando alguna de las técnicas interactivas de formación de grupos.
2. Explique la actividad:
 - * Cada grupo recibirá una situación hipotética en la que los integrantes pondrán en práctica cómo demostrar respeto por la diversidad y usarán sus habilidades de comunicación intercultural.
 - * Los integrantes de cada grupo prepararán una representación corta (*sketch*) de entre 2 y 3 minutos para demostrar, en la situación que les tocó, cómo mostrarían respeto por la diversidad y cómo se comunicarían de manera efectiva con otra persona usando el modelo DCT y otras técnicas discutidas en esta lección.



Nota para el facilitador: puede usar las situaciones descritas a continuación o adaptarlas para incluir circunstancias que resulten más relevantes y/o culturalmente apropiadas para sus participantes. También puede pedir a los participantes que, con base en sus propias experiencias, brinden sugerencias sobre otras situaciones de las que podrían haber sido testigos o que hayan observado.

SITUACIÓN #1

- Su nuevo jefe en el trabajo es de otro país y a veces formula sus pedidos de manera confusa, poco familiar y hasta un poco hostil. Se sienten frustrados porque no consideran que pueden desempeñar efectivamente sus tareas laborales. También se sienten heridos porque parece que su contribución no está siendo reconocida ni valorada.
- Creen un *sketch*, usando el modelo DCT, que ilustre cómo se acercarían a su jefe para discutir la situación.

SITUACIÓN #2

- Su compañero de trabajo profesa una religión distinta a la de ustedes, que lo obliga a tomarse unos días fuera del trabajo para sus celebraciones religiosas. Ustedes no comprenden por qué ellos tienen que faltar al trabajo tantos días y se sienten frustrados porque deben cubrir sus responsabilidades, además de las propias, mientras esa persona no está.
- Creen un *sketch*, usando el modelo DCT, que ilustre cómo se acercarían a su compañero de trabajo para discutir la situación.

SITUACIÓN #3

- Su trabajo es dar la bienvenida a los huéspedes que llegan al hotel. Algunas veces los huéspedes de otros países reaccionan ante su bienvenida en forma fría, grosera o hasta poco amigable. Ustedes se sienten confundidos y hasta un poco heridos por sus reacciones.
- Creen un *sketch*, usando el modelo DCT, que ilustre cómo se acercarían al huésped del hotel para discutir la situación.

Hábitos efectivos en
el lugar de trabajo

RESPECTO A LA DIVERSIDAD

Versión empleabilidad

PASSPORT TO SUCCESS

RESPECTO A LA DIVERSIDAD

SITUACIÓN #4

- Su compañero de trabajo es de otro lugar, y a la hora del almuerzo y durante los descansos suele comer cosas de su país que no le resultan familiares. Piensan que su comida huele mal y no se ve nada apetitosa. De hecho, interfiere con su capacidad de disfrutar su propio almuerzo o descanso y no entienden por qué esa persona debe comer ese tipo de comida.
 - Creen un *sketch*, usando el modelo DCT, que ilustre cómo se acercarian a su compañero de trabajo para discutir la situación.
3. Dé a los participantes 5 minutos para analizar la situación y crear un breve *sketch*.
 4. Invite a cada grupo al frente del salón, uno a la vez, para escenificar su *sketch*. Después de cada representación, pida a los participantes que están observando que comenten la manera como el grupo usó el modelo DCT para demostrar respeto hacia la diversidad.



5. Distribuya la hoja de actividades "Modelo DCT" o remita a los participantes al Cuaderno del participante. Pídale que se tomen 5 minutos para reflexionar sobre los ejemplos del modelo DCT que fueron recientemente demostrados en los *sketches* y anotar por lo menos una acción para cada uno de los 3 pasos del modelo DCT que ellos quisieran recordar y cuáles usarán en sus interacciones diarias.
6. Diga a la clase que, con base en las acciones observadas en los *sketch* y anotadas en sus materiales de actividades, elaborarán un "Cuadro de ética" que describirá los pasos que tomarán para respetar la diversidad dentro de la clase. Pida a los participantes que elaboren una lista con las estrategias para respetar la diversidad que seguirán cuando interactúen con personas distintas dentro de la clase. Resuma las ideas de los participantes en una lista en el papelógrafo "Cuadro de ética" creado anteriormente.
7. Pídale que levanten la mano si están de acuerdo con todos los ítems listados en el cuadro. Una vez que todos estén de acuerdo, dígalos que se acerquen al frente de la clase para firmar el papelógrafo y que prometan que se comprometerán cabalmente en la implementación de lo escrito en el cuadro.



APLICACIÓN PERSONAL

Discusión (5 minutos)



1. Pida a los participantes que reflexionen acerca de las siguientes preguntas y que anoten sus respuestas en el Cuaderno del participante o en un papel en blanco:
 - ¿Cuáles son los beneficios de respetar la diversidad?
 - ¿Cómo creen que respetarán la diversidad y aplicarán el modelo DCT:
 - * en casa
 - * en el trabajo
 - * en su comunidad
 - * cuando viajen a un nuevo pueblo/región/país
 - ¿Cuál es el mayor reto para ustedes en la aceptación y respeto hacia los demás? ¿Cómo pueden superar este reto?
2. Haga que discutan sus respuestas a estas preguntas en grupos pequeños, si el tiempo lo permite.
3. Pídales que piensen cómo pueden aplicar el “Cuadro de ética” creado en esta lección en sus interacciones con otras personas en casa, en el trabajo, en la escuela, etc. Aliéntelos a anotar sus experiencias, pensamientos y observaciones en el Cuaderno del participante o en un diario personal. Mencione que, si el tiempo lo permite, llamará a voluntarios que quieran compartir algunas de sus observaciones con la clase durante la siguiente sesión de capacitación.

Hábitos efectivos en
el lugar de trabajo

RESPECTO A LA DIVERSIDAD

Versión empleabilidad

PASSPORT TO **SUCCESS**

MANEJO DEL TIEMPO

Versión empleabilidad

SESION DE APRENDIZAJE 11: MANEJO DEL TIEMPO

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

LOS PARTICIPANTES

- Comprenderán la importancia de saber manejar el tiempo.
- Entenderán y aplicarán el proceso de priorización.
- Practicarán priorizando las tareas de un día para manejar el tiempo de manera efectiva.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- Manejo del tiempo: planificar el uso personal del tiempo para asegurarse de que tanto las tareas importantes como las deseables se puedan completar.

PRESENTACIÓN PRELIMINAR

- Identificar las tareas a cumplir durante las siguientes 24 horas.
- Explorar la diferencia entre cosas que son importantes de hacer y las que son deseables.
- Aprender a priorizar tareas usando un sistema de codificación.
- Practicar la priorización de tareas para manejar el tiempo de manera más efectiva.
- Aplicar la priorización para manejar el tiempo de manera más efectiva.



MATERIALES NECESARIOS

- Ayudas visuales para anotar ideas (papel, papelógrafo o pizarra/tablero, y rotuladores/tizas)
- Papel, lápices o lapiceros para cada participante
- Cuaderno del participante, si se está usando

TAREAS A COMPLETAR ANTES DE LA LECCIÓN

- Para "Información para compartir": elabore ayuda visual para presentar el sistema de codificación.
- Para "Información para compartir": haga una lista en un papelógrafo o en una pizarra/tablero con las tareas que usted debe completar en las siguientes 24 horas. Usted compartirá esta lista de "cosas que hacer" con los participantes.

LECCIONES QUE SON REQUERIDAS PREVIAMENTE

- Ninguna

DURACIÓN DE LA LECCIÓN

- 60 minutos

PLAN DE LA LECCIÓN



GENERAR INTERÉS EN EL TEMA

Actividad individual y en parejas (10 minutos)



1. Pida a los participantes hacer en el Cuaderno del participante o en una hoja en blanco una lista con las tareas y actividades que creen que deben realizar en las próximas 24 horas. Animelos a incluir cosas del trabajo, la escuela, comidas, quehaceres domésticos, actividades recreativas, etc. Pueden hacer la lista usando palabras, dibujos o símbolos. Deles tres minutos.
2. Pida a los participantes emparejarse con alguien que tenga el pelo más largo o más corto que ellos. Ya en parejas, solicíteles que comparen sus listas y hagan una sola en una hoja que usted repartirá. Explíqueles que pueden hacer esto tomando una de las listas y añadiendo cualquier actividad adicional que aparezca en la lista de la pareja. Deles cinco minutos.



Nota para el facilitador: podría ser interesante formar parejas del mismo sexo. Culturalmente, los hombres podrían incluir diferentes tareas que las mujeres. La priorización de tareas y actividades que aparecerá más tarde en esta lección podría ser difícil si las parejas no tienen artículos similares en sus listas.

3. Señale que el propósito de esta lección es aprender a manejar el tiempo de manera más efectiva. Los ayudará a planificar sus actividades de modo que tengan suficiente tiempo para hacer cosas que tienen que hacer y otras que quieren hacer.



INFORMACIÓN PARA COMPARTIR

Contribución del facilitador, demostración y discusión (25 minutos)

1. Señale que:
 - Puede ser que logren terminar o no todas las cosas que tienen en su lista para las siguientes 24 horas. Muchas personas no tienen tiempo suficiente para hacer todo lo que quieren en un día o en una semana, especialmente a medida que crecen y que aumentan sus responsabilidades. Priorizar las tareas y actividades puede ayudar.
 - La palabra "priorizar" significa colocar las tareas y actividades en orden de importancia. Es una manera de asegurarse de terminar de hacer primero las cosas importantes.
 - Podemos priorizar nuestras listas de tareas formulando dos preguntas.
 - * ¿Es algo que tengo que hacer?
 - * ¿Es algo que me gustaría hacer?
2. Señale que:
 - Decidimos que es importante realizar una tarea o actividad cuando:
 - * Otros esperan que se realice esta tarea.
 - * Debe hacerse antes de terminar otras tareas.
 - * Habrá consecuencias negativas si no se termina a tiempo.
 - Llamamos tareas importantes a las cosas que tenemos que hacer.

Hábitos efectivos en
el lugar de trabajo

MANEJO DEL TIEMPO

Versión empleabilidad

PASSPORT TO **SUCCESS**

MANEJO DEL TIEMPO

Versión empleabilidad

3. Indique que:
 - Decidimos que una tarea es algo que nos gusta hacer cuando:
 - * Es algo divertido y disfrutamos haciéndola.
 - * Es algo que esperamos hacer con ansias.
 - Llamamos tareas deseables a las cosas que queremos hacer o que nos gusta hacer.
4. Muestre la ayuda visual con el sistema de codificación y explique los códigos.
 - Usen "I" para las cosas que son importantes. Hagan estas primero.
 - Usen "D" para las cosas que son deseables. Hagan estas después.
 - Usen "N" para las cosas que no son ni importantes ni deseables. Hagan estas al final.



Nota para el facilitador: algunas tareas pueden ser importantes y deseables a la vez. Diga a los participantes que las codifiquen como tareas "importantes".

5. Muestre su lista de "cosas que hacer". Diga a los participantes que lo ayuden a codificar cada tarea de acuerdo con su prioridad. Explíqueles que usted leerá en voz alta toda la lista; luego leerá las tareas una por una por segunda vez y las codificarán juntos.
6. La segunda vez que lea la lista, deténgase después de cada tarea y pida a varios participantes que le indiquen cómo codificarían la tarea y sus razones para usar ese código.



Nota para el facilitador: puede ser que los participantes tengan un código diferente para las tareas, basado en lo que es importante según ellos. Si los participantes codifican las tareas de manera diferente, hágales una pregunta de seguimiento que los ayude a explorar las razones.

- Añada su código y explique sus razones.
7. Pregunte a los participantes:
 - ¿Por qué creen que la gente tiende a hacer lo que es deseable primero y lo que es importante pero menos deseable después?
 - ¿Cuáles son algunas de las consecuencias de hacer las cosas deseables antes que las cosas importantes?



ACTIVIDAD/PRÁCTICA GRUPAL

Práctica y discusión (15 minutos)

1. Diga a los participantes que pondrán en práctica la priorización usando el sistema de codificación que acaban de aprender. Indique que mejorarán en el manejo del tiempo practicando cómo priorizar las tareas que tienen que hacer y las cosas que les gusta hacer.
2. Elija una de las siguientes opciones para que los participantes pongan en práctica el manejo del tiempo priorizando tareas. Luego complete el paso #3.

MANEJO DEL TIEMPO

Versión empleabilidad

OPCIÓN #1

- Con las parejas formadas en "Generar interés en el tema", pida a los participantes usar el sistema de codificación para priorizar su lista combinada de tareas para las siguientes 24 horas. Deles cinco minutos.
- Pasee por la clase pidiendo a las parejas que compartan un ejemplo de una tarea codificada.
- Discuta con la clase las siguientes preguntas.
 - * ¿Hubo algunas tareas difíciles de codificar como importantes o deseables? De ser así ¿qué lo hizo difícil?
 - * ¿Qué consecuencias negativas puede traer no completar una tarea importante en las próximas 24 horas? Describan la tarea y las consecuencias negativas potenciales.

OPCIÓN #2

- Pida a los participantes escuchar atentamente mientras usted lee en voz alta una escena de lo que un joven, Nathan, hace típicamente un sábado. Animelos a observar cómo podría haber priorizado sus tareas para ayudarlo a manejar su tiempo de manera más efectiva.
- Lea la siguiente historia o proponga un escenario alternativo que sea más relevante y culturalmente apropiado para su grupo específico de participantes.

Nathan se levanta el sábado lleno de energía. Está emocionado porque después de terminar sus quehaceres domésticos se reunirá con un amigo para ver el partido. Mientras desayuna empieza a conversar con su hermano y pierde la noción del tiempo. Comienza a hacer sus quehaceres tarde.

Mientras realiza su primera tarea, un amigo pasa por ahí y se quedan conversando sobre sus deportes favoritos por 20 minutos. Cuando su amigo se va, Nathan termina su tarea. Todavía tiene que reparar su bicicleta y comprar aceite de cocina antes de ir a ver el partido. No quiere perderse el comienzo del juego. Sale apurado a comprar los repuestos de la bicicleta y se detiene en una tienda a comprar el aceite. En vez de regresar a su casa y arreglar su bici y dejar el aceite, se va inmediatamente a la casa de su amigo.

Cuando termina el juego regresa a casa y se olvida de llevar consigo el aceite.
- Pida a las parejas que se formaron en "Generar interés en el tema" discutir sus ideas de cómo Nathan podría mejorar su manejo del tiempo priorizando las tareas como importantes y deseables. Deles 3 minutos.
- Discuta con toda la clase las siguientes preguntas.
 - * ¿Creen que Nathan priorizó bien sus tareas? Den un ejemplo de cómo hubiera podido hacer su priorización de tareas.
 - * ¿Sucedió algo que interfirió con la habilidad de Nathan para completar una tarea importante? De ser el caso, ¿qué fue?
 - * ¿Hubo consecuencias negativas como resultado de la forma como Nathan manejó su tiempo?

3. Señale que:

- Es posible que manejemos nuestro tiempo mejor si nuestras prioridades son claras.
- A veces, incluso si priorizamos correctamente, nos interrumpen o distraen de las cosas importantes que debemos hacer. Necesitamos reconocer el problema y tratar de regresar a nuestras tareas importantes lo antes posible.

Hábitos efectivos en
el lugar de trabajo

MANEJO DEL TIEMPO

Versión empleabilidad

PASSPORT TO **SUCCESS**



APLICACIÓN PERSONAL

Discusión (10 minutos)



1. Pida a los participantes revisar sus listas personales con las cosas que tienen que hacer en las próximas 24 horas y responder a las siguientes preguntas en el Cuaderno del participante o en una hoja en blanco:
 - Si no usaron la Opción #1 en "Actividad/Práctica grupal", pregúnteles lo siguiente:
 - * ¿Cuáles son sus tareas importantes y cuáles las deseables?
 - Pregunte a todos los participantes:
 - * ¿Qué interrupciones o distracciones potenciales podrían evitar que terminaran las tareas importantes a tiempo?
 - * ¿De qué manera podrían manejar estas interrupciones o distracciones?
 - * ¿Qué beneficios obtienen al terminar sus tareas a tiempo?
2. Pida a varios participantes compartir sus ideas con toda la clase.

RESPECTO A LA AUTORIDAD, PARTE UNO

SESION DE APRENDIZAJE 12: RESPETO A LA AUTORIDAD

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

LOS PARTICIPANTES

- Identificarán una variedad de figuras de autoridad.
- Comprenderán por qué deben ser respetadas.
- Reconocerán maneras de demostrar respeto hacia ellas.
- Identificarán cuatro reacciones que tiene la gente ante las figuras de autoridad.
- Examinarán las razones por las que deben respetarse las figuras de autoridad que no parecen merecer nuestro respeto.
- Practicarán maneras de demostrar respeto hacia ellas.
- Identificarán maneras de demostrar respeto en sus vidas ante las figuras de autoridad.

PRESENTACIÓN PRELIMINAR

- Demostrar cómo se muestra respeto ante la autoridad.
- Hacer una lista de las figuras de autoridad y las razones para demostrar respeto ante ellas.
- Identificar maneras de demostrar respeto.
- Reconocer cuatro reacciones que tiene la gente ante las figuras de autoridad.
- Examinar los beneficios de demostrar respeto ante ellas aun cuando resulte difícil.
- Discutir conductas que podrían ser consideradas irrespetuosas.
- Practicar cómo demostrar respeto en situaciones en las que estén involucradas figuras de autoridad.
- Identificar una manera para mejorar la forma de demostrar respeto ante la autoridad.



MATERIALES NECESARIOS

- Ayudas visuales para anotar ideas (papelógrafo o pizarra/tablero, y rotuladores/tizas)
- Papel, lapiceros o lápices (opcional)
- Cuaderno del participante, si se está usando

TAREAS A COMPLETAR ANTES DE LA LECCIÓN

- Para "Información para compartir": escriba el título "Formas de demostrar respeto" en un papelógrafo o en una sección de la pizarra/tablero.
- Para "Información para compartir": prepare ayuda visual "Cuatro reacciones personales ante las figuras de autoridad".
- Para "Información para compartir": escriba el título "Razones por las que se debe demostrar respeto ante las figuras de autoridad que no nos gustan", en un papelógrafo o en una parte de la pizarra/tablero.

LECCIONES QUE SON REQUERIDAS PREVIAMENTE

- "Manejo de la crítica de manera positiva"
- "Respeto hacia uno mismo y hacia los demás"



Nota para el facilitador: esta es la primera de dos lecciones acerca del respeto a la autoridad. "Respeto a la autoridad, parte uno" puede enseñarse de manera independiente. Si se eligen ambas lecciones, la parte uno debe enseñarse inmediatamente antes que la parte dos.

DURACIÓN DE LA LECCIÓN

- 60 minutos



Nota para el facilitador: este es un tema complejo de abordar con adultos y difícil de enseñar a los jóvenes. Existe una diferencia entre sentir respeto por alguien y demostrarle respeto. Una persona puede no sentir respeto ante la autoridad de algunas personas, tales como políticos corruptos, un empleador que no apoya a sus empleados, etc., pero lo correcto es demostrar respeto siendo educados y evitando desprestigiarlos. Sin embargo, si la conducta de una persona se vuelve abusiva o intimidante, lo adecuado es reportar la acción e intentar evitar a dicha persona. Ser educado en esa situación podría no resultar apropiado y hasta parecer autodegradante.

PLAN DE LA LECCIÓN



GENERAR INTERÉS EN EL TEMA

Demostración (5 minutos)

1. Diga a los participantes que se pongan de pie y formen una fila a un lado de la clase.
2. Luego de formar la fila dígalos que regresen a sus asientos.
3. Pregúnteles por qué siguieron sus instrucciones. Una de las razones puede ser por respeto a la autoridad. Si no la mencionan, pregúnteles si siguieron sus instrucciones porque usted es el facilitador del grupo y, por extensión, el líder. Esto representaría respeto a la autoridad.
4. Explique que esta lección describirá las razones y métodos para respetar a la autoridad, aun cuando no resulte fácil debido a que no se siente respeto por la persona.



INFORMACIÓN PARA COMPARTIR

Discusión y contribución del facilitador (20 minutos)

1. Diga a los participantes que una figura de autoridad es una persona con un cierto grado de poder que ha podido ser conferido por:
 - lo que la persona ha hecho, como es el caso de la Madre Teresa, o
 - su posición, como el caso de un oficial de policía, o
 - su nacimiento, como es el caso de un rey, padre, abuela.
2. Pídale que hagan una lista con personas que sean "figuras de autoridad". Aliéntelos a incluir personas que conocen, personajes históricos o personas de las que han oído hablar en las noticias o televisión. Anote sus ideas en el papelógrafo o en la pizarra/tablero. Complemente sus ideas con las siguientes, si resulta culturalmente apropiado:
 - Líderes familiares, como el padre, madre o el mayor de sus familiares.
 - Profesores.

Hábitos efectivos en el lugar de trabajo

RESPECTO A LA AUTORIDAD, PARTE UNO

Versión empleabilidad

PASSPORT TO **SUCCESS**

RESPECTO A LA AUTORIDAD, PARTE UNO

Versión empleabilidad

- Empleadores.
 - Líderes del gobierno, como el primer ministro, legisladores o funcionarios elegidos.
 - Agentes judiciales, militares y policías.
 - Líderes espirituales, como pastores, sacerdotes, imanes, rabinos u otros.
 - Doctores en medicina.
3. Pregunte a los participantes:
- ¿Por qué piensan que es importante demostrar respeto ante las figuras de autoridad que han listado?
4. Solicítele que elabore una lista con maneras de demostrar respeto ante las figuras de autoridad. Anote sus ideas en el papelógrafo o pizarra/tablero bajo el título "Formas de demostrar respeto". Complemente sus ideas con las siguientes, de ser culturalmente apropiado:
- Usar títulos formales como Señor, Señorita o Señora.
 - Usar palabras que demuestren educación como "gracias" y "disculpe".
 - No usar lenguaje vulgar u obsceno.
 - Hacer lo que les solicitan sin preguntar ni quejarse, a menos de que se trate de algo no ético, inmoral o ilegal.
 - Ofrecer ayuda a otras personas.
5. Muestre la ayuda visual "Cuatro reacciones personales ante las figuras de autoridad". Explique cada reacción y dé un ejemplo.
- Agrado y admiración. La mayoría de personas cuentan en sus vidas con figuras de autoridad que les agradan y a quienes admiran. Un ejemplo podría ser un abuelo dedicado.
 - Neutral. Cuando las personas no tienen ningún tipo de sentimiento ante ciertas figuras de autoridad porque no las conocen o no tienen una relación con ellas. Un ejemplo podría ser un policía que camina por la vereda.
 - Disgusto. Existen algunas figuras de autoridad que podrían disgustar a las personas porque están muy en desacuerdo con sus creencias o conductas. Un ejemplo podría ser un político que está desfalcando dinero del gobierno.
 - Odio. Algunas figuras de autoridad podrían generar el odio de las personas porque dichas figuras las han herido a ellas o a otra gente.
6. Explique que las reacciones ante las figuras de autoridad son personales y subjetivas.
- Lo que a una persona podría disgustarle, a otra podría parecerle algo abusivo y detestable.
 - Es fácil demostrar respeto hacia una figura de autoridad que les gusta o admiran, y más o menos fácil demostrar respeto hacia aquellos que les generan una reacción neutra.
 - Es más difícil, sin embargo, demostrar respeto hacia los otros dos tipos de figuras de autoridad. En el caso de muchas de aquellas personas que les generan disgusto u odio, pueden seguir siendo educados y demostrar respeto aun cuando no lo sientan. Eso no significa que respetan sus conductas o creencias, sino que ustedes son responsables consigo mismos y muestran respeto hacia otros seres humanos.
7. Pida a los participantes que sugieran razones por las que se debe demostrar respeto ante una figura de autoridad que nos disgusta. Anote sus ideas en el papelógrafo o pizarra/tablero bajo el título "Razones por las que se debe demostrar respeto ante las figuras de autoridad que no nos gustan". Complemente sus ideas con las siguientes o con otros ejemplos que resulten cultural o contextualmente apropiados:
- Nuestros padres nos han enseñado a algunos de nosotros a respetar las figuras de autoridad sin importar lo que sintamos por ellas.

RESPECTO A LA AUTORIDAD, PARTE UNO

Versión empleabilidad

- Algunos de nosotros sentimos que está bien demostrar respeto a la mayoría de personas siendo educados.
 - Demostrar respeto siendo educados puede resultar beneficioso para nosotros. Si somos respetuosos con otras personas, será más probable que respeten nuestras necesidades y deseos. Por ejemplo, será más probable que un jefe se asegure de que les paguen a tiempo, un policía se sentirá más inclinado a ayudarlos a que no se metan en problemas.
 - Puede que, algún día, necesiten ayuda de esa figura de autoridad y que esa persona se sienta menos inclinada a hacerles el favor si ustedes fueron irrespetuosos o groseros con ella. Por ejemplo, puede que necesiten que su jefe les entregue una recomendación para un nuevo trabajo; puede que necesiten pedir a sus padres o a algún amigo adulto dinero prestado, o puede que necesiten pedir a su profesor que les dé más tiempo para una tarea.
8. Solicítele a los participantes identificar las actitudes o conductas que podrían ser consideradas irrespetuosas para una figura de autoridad que les disgusta y escríbalas en el papelógrafo/tablero. Complemente sus ideas con lo siguiente o con otros ejemplos que resulten cultural o contextualmente apropiados:
- Poner caras o hacer ruidos inapropiados cuando les habla una figura de autoridad.
 - Mirar fijamente o medir con la vista a la figura de autoridad cuando habla.
 - Gritar, chillar o maldecir a la figura de autoridad o usar lenguaje obsceno cuando se habla acerca de ella en público.
9. Recapítule diciendo que una parte de crecer y de madurar es aprender a demostrar respeto ante una variedad de personas por una variedad de razones. El demostrar respeto por personas que nos disgustan o detestamos es una decisión personal. Nuestras decisiones se basan en nuestros valores y creencias personales.



ACTIVIDAD/PRÁCTICA GRUPAL

Práctica en grupos pequeños (25 minutos)

1. Indique a los participantes que formen grupos pequeños de tres a cuatro personas. Aliéntelos a intentar formar grupos de manera que todos en un mismo grupo tengan ropa de color similar.
 2. Asigne roles a cada grupo pequeño.
 - La persona más alta puede ser el líder, y hará que el grupo se mantenga trabajando en la tarea asignada.
 - La persona más baja puede ser el vocero, y compartirá las ideas de su grupo pequeño con toda la clase.
-  *Nota para el facilitador: si tiene participantes que saben leer y escribir, puede resultar útil asignar a una persona para que se encargue de anotar las respuestas de su grupo.*
3. Explíqueles que cada grupo pequeño trabajará en una situación distinta para decidir cómo ser educados y demostrar respeto ante la figura de autoridad. Para cada situación, el grupo decidirá dos cosas:
 - ¿Qué debemos decir?
 - ¿Qué debemos hacer?
 4. Asigne a cada grupo una situación de los ejemplos que siguen. Describa a cada uno la situación que le ha sido asignada. Escoja aquellas situaciones que resulten apropiadas para la cultura y situación con las que está trabajando o invente nuevas situaciones que sean más adecuadas para su grupo.

RESPECTO A LA AUTORIDAD, PARTE UNO

Versión empleabilidad

- Una tía les pide que le alcancen algo. Ella les parece floja y siempre espera que otros la atiendan. La han escuchado además decir cosas malas de su madre/padre.
- A una persona mayor que les gritó en el pasado se le cae una bolsa llena de cosas y estas se desparraman por el suelo.
- Un grupo se ha reunido en la calle por una pelea callejera. Realmente quieren saber quiénes han estado peleando y por qué. Llega la policía y les dice a todos que se retiren y que regresen a ocuparse de sus cosas. Ustedes se demoran en irse. Un policía les grita, "¡Lárguense de aquí!".
- Su profesor les pide que hagan de nuevo toda la tarea porque está mal hecha. Sin embargo, él no se tomó el tiempo para responder sus preguntas cuando ustedes intentaban descubrir cómo debía hacerse la tarea.
- El líder religioso de su iglesia, mezquita, templo o sinagoga les pide que vayan a verlo en el día que ustedes descansan. Antes de invitarlos, nunca les había hablado. Cuando llegan, les pide que limpien parte del edificio mientras él sale a almorzar.
- Su supervisor, líder de su equipo o empleador parece disfrutar señalando sus errores frente a los otros empleados. Esto los avergüenza. Ahora, su supervisor, líder de su equipo o empleador se ha equivocado en algo y su jefe les está preguntando a ustedes cómo va el trabajo.



APLICACIÓN PERSONAL

Discusión (10 minutos)



1. Pida a los participantes que reflexionen acerca de las siguientes preguntas y que anoten sus respuestas en el Cuaderno del participante o en un diario personal.
 - Piensen en dos o tres personas que son parte de la autoridad y que ustedes respetan. ¿Por qué las respetan?
 - ¿Qué hace que resulte difícil demostrar respeto y ser educados con las figuras de autoridad que a ustedes no les gustan o que detestan?
 - ¿Qué han aprendido en esta lección acerca del respeto hacia las autoridades? ¿Se comportarán a partir de ahora de manera distinta? Si es así, ¿cómo?
2. Aliente a los participantes a pensar en una forma de demostrar respeto hacia la autoridad y una conducta respetuosa adicional que podrían poner en práctica. Pídale que se preparen para compartir sus experiencias con el grupo la próxima vez que se reúnan.
3. Si la lección "Respeto a la autoridad, parte dos" ha sido elegida, diga a los participantes que en ella continuarán discutiendo el tema del respeto a la autoridad, enfocándose más específicamente en la necesidad de respetar la autoridad de su empleador.

PENSAMIENTO CREATIVO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Versión empleabilidad

SESION DE APRENDIZAJE 13: PENSAMIENTO CREATIVO EN EL LUGAR DE TRABAJO

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

LOS PARTICIPANTES

- Comprenderán el significado de "creatividad".
- Aprenderán cómo analizar un problema/situación/reto desde numerosas perspectivas.
- Entenderán cómo combinar numerosas perspectivas para llegar a una conclusión creativa.
- Comprenderán la importancia del pensamiento creativo en el lugar de trabajo.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- Innovación: introducción de algo nuevo o diferente. El nuevo concepto puede ser un producto, proceso, servicio, tecnología o idea.
- Creatividad: la capacidad de transformar tradicionales ideas, productos, modelos, etc. en nuevas ideas, productos, modelos, etc. Se introduce la idea de un cambio en el paradigma.

PRESENTACIÓN PRELIMINAR

- Demostrar y discutir cómo un objeto puede tener múltiples usos.
- Discutir los procesos del pensamiento creativo y las numerosas perspectivas.
- Practicar cómo desarrollar un concepto creativo.
- Discutir el papel de la creatividad en sus lugares de trabajo.



MATERIALES NECESARIOS

- Cinco (5) objetos comunes, entre ellos, un tenedor
- Ayudas visuales para anotar ideas (papel, papelógrafo o pizarra/tablero, y rotuladores/tizas)
- Papel y lapicero u otro medio para anotar las ideas de los grupos pequeños
- Cuaderno del participante, si se está usando

TAREAS A COMPLETAR ANTES DE LA LECCIÓN

- Para "Generar interés en el tema": recolecte 5 objetos comunes, incluyendo un tenedor.
- Para "Actividad/Práctica grupal": saque suficientes copias de la hoja de actividades "La historia del exceso de reservas" para que cada participante tenga una. Haga copias o prepare un papelógrafo grupal con una historia visual asociada a "La historia del exceso de reservas".
- Para "Actividad/Práctica grupal": saque copias de cada situación hipotética para repartirlas a cada grupo.

LECCIONES QUE SON REQUERIDAS PREVIAMENTE

- Ninguna

DURACIÓN DE LA LECCIÓN

- 60 minutos

PLAN DE LA LECCIÓN



GENERAR INTERÉS EN EL TEMA

Actividad en grupos pequeños y discusión (10 minutos)

1. Muestre al grupo 5 objetos comunes, como un tenedor, foco de luz, plato, borrador de pizarra y/o silla. Escoja objetos que los participantes vean regularmente y sepan cómo usar.
2. Pregunte a los participantes cuál es la función tradicional de cada objeto. Asegúrese de que cada participante sepa la función de cada uno.
3. Escoja uno de los objetos como ejemplo, por decir un caso, el tenedor. En grupo, haga una lluvia de ideas para descubrir 5 formas alternativas de usar el tenedor.



Nota para el facilitador: prepárese para compartir algunas ideas creativas si a los participantes no se les ocurre ninguna respuesta. Por ejemplo, un tenedor puede usarse para mantener el cabello en su sitio, doblado puede convertirse en un brazalete, para trazar líneas paralelas en la arena, para rascarle la espalda a alguien o para remover la tierra.

4. Organice a los participantes en cuatro grupos del mismo tamaño, contando en voz alta hasta cuatro o usando alguna de las técnicas interactivas de formación de grupos. Pídales que se cambien de sitio para sentarse juntos como grupo.
5. Luego entregue a cada grupo uno de los cuatro artículos restantes. Dígalos que tienen 3 minutos para realizar una lluvia de ideas y descubrir 5 usos nuevos y no convencionales para el objeto que les ha tocado.
6. Cuando vuelvan a reunirse con toda la clase, dele tiempo a cada grupo para compartir con todos los nuevos usos de cada uno de los 4 objetos.
7. Explique que ver un objeto o situación de una manera distinta de la que fueron concebidos es una habilidad importante para las personas que buscan desarrollar soluciones creativas. Esta lección se enfocará en la innovación y el pensamiento creativo.



INFORMACIÓN PARA COMPARTIR

Contribución del facilitador y discusión grupal (5 minutos)

1. Escriba la palabra "creatividad" en una parte del papelógrafo/pizarra/tablero.
2. Pida a los participantes que formen parejas con sus vecinos y que discutan de manera breve lo siguiente:
 - * ¿Qué significa la creatividad para ustedes?
 - * ¿Qué palabras son sinónimos de creatividad?
 - * ¿Por qué es importante ser creativo?
3. Vuelva a reunir a toda la clase y pida a las parejas que digan en voz alta lo que piensan que es la creatividad y añada sus definiciones en el papelógrafo/pizarra/tablero alrededor de la palabra "creatividad", de manera que esa palabra se encuentre en medio de una enorme nube de palabras.



Nota para el facilitador: como apoyo, remítase a la definición de creatividad que se dio al comienzo de la lección.

PENSAMIENTO CREATIVO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Versión empleabilidad

PENSAMIENTO CREATIVO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Versión empleabilidad

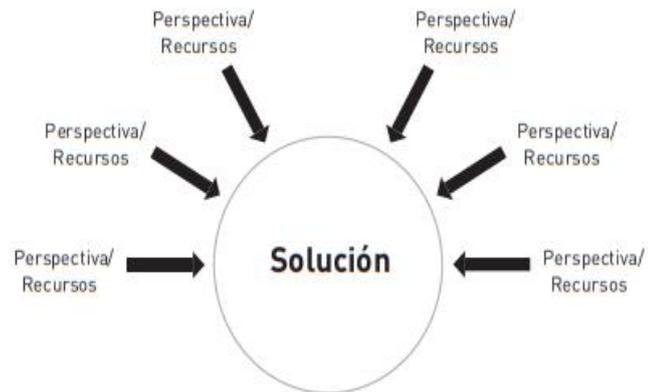
- Llegue a una definición grupal de lo que es la creatividad basándose en las sugerencias y escribala en la parte superior del papelógrafo/pizarra/tablero por encima de la nube de palabras alrededor de "Creatividad".
- Luego pregunte a los participantes las razones por las cuales su grupo pensó que la creatividad era importante.



Nota para el facilitador: enfóquese en el papel que tiene la creatividad en la resolución de problemas. Discuta la diferencia entre el pensamiento convencional limitado por las normas versus el pensamiento creativo que representa un reto para las ideas preconcebidas.

- Pregunte al grupo: ¿Por qué creen que la creatividad podría ser importante en el lugar de trabajo? Enfóquese en la idea de que la creatividad permite a las personas ver nuevas formas de manejar una situación y que las nuevas soluciones podrían conducir hacia una productividad más alta o a mayores ingresos.
- Explique que puede haber innovación y creatividad en el lugar de trabajo si se comprende y se ve un problema desde numerosas perspectivas. Para hacerlo, se deben tomar en cuenta todas las personas afectadas por el problema o reto y considerar lo que piensan o sienten acerca de este. Se deben tener en cuenta también los diferentes recursos disponibles. Asimismo, es importante intentar ignorar u olvidar cualquier parcialidad o idea preconcebida que podríamos tener cuando tratamos de pensar creativamente acerca de un problema.
- Trace el diagrama que se encuentra a continuación en la pizarra/tablero y explique que el diagrama demuestra que todas las perspectivas y recursos son importantes al pensar en una solución. Explique que usted dejará el diagrama en la pizarra/tablero como un recordatorio durante el resto de la lección.

Círculo del pensamiento creativo



ACTIVIDAD/PRÁCTICA GRUPAL

Práctica en grupos pequeños, con toda la clase y discusión (20 minutos)

- Lea la siguiente historia o identifique un ejemplo similar de pensamiento creativo que conduzca a una solución o producto innovador, basándose en la historia de un gerente local o regional exitoso en su sector. Antes de leer, recuerde a los participantes que escuchen para darse cuenta de las numerosas perspectivas tomadas en consideración al crear este nuevo ítem.



Nota para el facilitador: podría sacar copias de la historia narrada en la hoja de actividades que se encuentra al final de la lección y repartirlas para que los participantes puedan seguirlo mientras lee la historia; podría también planificar leer la historia dos veces para que los participantes tengan la oportunidad de identificar todas las perspectivas.

“La historia del exceso de reservas”

Jenny trabaja como gerente general de dos hoteles hermanos que están en cada extremo de un parque nacional que tiene, en el centro, la más extensa región volcánica del país.

Debido al tamaño de la región volcánica y la cantidad de tiempo que toma cruzarla, la mayoría de gente reserva dos noches en cada uno de los hoteles para poder hacer excursiones en los dos extremos. Los hoteles son del tipo “todo incluido” y brindan traslados para atravesar la región volcánica, así como también guías turísticas y servicios de equipaje. Como resultado, los huéspedes suelen comprar estadías de cuatro días y dejan los detalles a cargo del hotel.

Jenny trabaja con su equipo todos los días para asegurarse de cubrir el tema logístico. Sin embargo, hubo una confusión y ella se da cuenta de que los hoteles tienen un exceso de reservas. Ambos hoteles están llenos y tienen un grupo de seis personas llegando del aeropuerto hoy. Jenny sabe que tiene que pensar con rapidez para alojar a todos los huéspedes la noche en que coinciden.

Hay muchos grupos en el hotel, pero ella piensa particularmente en dos de ellos con los que podría hacer algo:

- 1. Uno de los grupos consiste en cinco jóvenes universitarios que están en plan aventura. Jenny los ha colocado con su guía más joven, el único guía/chofer que podría seguirles el ritmo enérgico y motivado, así como manejar siempre estando al límite.*
- 2. El segundo grupo es de tres parejas de jubilados que se encuentran en el lugar para tener una aventura postrabajo. A pesar de estar superinteresados, las parejas son mayores y están más entusiasmadas con el lujo y pasar el tiempo tomando fotos, disfrutando de la vista y cenando.*

Jenny se da cuenta rápidamente de que tendrá que mover a las personas de alguna forma para poder alojar a todos. Además, tendrá que compartir una camioneta con dos grupos durante un día, ya que en las camionetas solo hay espacio suficiente para los huéspedes que se encuentran actualmente en el hotel.

A ella se le ocurre entonces una idea. Recuerda que uno de los grupos de aventura al aire libre donó al hotel tres carpas, cada una para dos personas. Jenny se pregunta si podría proponer a los universitarios pasar una noche durmiendo al aire libre, en la ceniza volcánica. Decide ofrecerles esa opción como una excursión especial que el hotel se encuentra probando entre los huéspedes en la actualidad, de manera que los universitarios tendrán la oportunidad de disfrutarlo de manera gratuita. Adicionalmente, ella puede arreglar que los acompañe un cocinero en esta aventura extrema.

Ahora Jenny solo tiene que resolver el problema de transporte.

Mientras reflexiona sobre el dilema, escucha a una de las parejas de jubilados, que está en el café, decir lo mucho que les gustaría tener un día en un spa de lujo. Esto le da otra idea. Existe un spa volcánico cerca a ese hotel en particular. Jenny se acerca a la pareja y les ofrece hacer reservas para su grupo si quieren pasar un día entero en el spa. Les dice, además, que el día deberá comenzar más temprano de lo habitual si deciden hacerlo. Las parejas aceptan inmediatamente.

Si las parejas salen temprano, Jenny puede hacer que una de las camionetas las deje y regrese a tiempo, con tan solo una hora de retraso, para comenzar la excursión de

Habilidades para el
crecimiento profesional

PENSAMIENTO CREATIVO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Versión empleabilidad

PASSPORT TO **SUCCESS**

PENSAMIENTO CREATIVO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Versión empleabilidad

día entero con los recién llegados. Como estos estarán con jet-lag, Jenny decide tan solo informarles que el día comenzará a las 9:30, sin mencionarles que lo usual es arrancar a las 8:30.

Problema resuelto.



3. Pida a los participantes discutir brevemente con las personas que tienen a su lado, en grupos de dos o tres, qué factores o perspectivas tomó en cuenta Jenny al diseñar su solución para el problema de "exceso de reservas". Pídale que anoten sus ideas en el espacio en blanco del "Círculo del pensamiento creativo" que se encuentra en el Cuaderno del participante o en un papel en blanco.
4. Pida a un voluntario de cada grupo que se acerque al frente de la clase, uno por uno, para rellenar uno de los factores/perspectivas que identificaron en el "Círculo de pensamiento creativo". Usando la técnica de asignación circular, circule por la clase hasta que todas las ideas hayan sido compartidas. Complemente sus ideas con lo siguiente:



Nota para el facilitador: el "Círculo de pensamiento creativo" debería verse más o menos como el que se muestra a continuación:



Nota para el facilitador: recuerde a los participantes que no existe un mínimo o máximo número de flechas que puedan ser trazadas, de manera que deben sentirse libres de añadir flechas a su diagrama si escuchan perspectivas adicionales durante la historia.

Actividad grupal y con toda la clase (20 minutos)

1. Diga a los participantes que ahora practicarán cómo ser creativos.
2. Divida la clase en tres grupos más o menos del mismo tamaño, usando alguna de las técnicas interactivas de formación de grupos.
3. Dé a cada grupo una de las siguientes situaciones hipotéticas que resulten culturalmente adecuadas.
4. Dé a los equipos 5 minutos para discutir su situación. Deben pensar en las diversas perspectivas y recursos, y brindar sugerencias de manera creativa sobre cómo resolver el problema o mejorar la situación. Aliente a los equipos a usar el "Círculo de pensamiento creativo" a medida que diseñan sus respuestas creativas.

PENSAMIENTO CREATIVO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Versión empleabilidad

Situación 1. La moral de los empleados de la recepción ha estado baja últimamente. Ustedes asumen la tarea de elevárselas, la sugerencia es...

Situación 2. Hay tres personas en el equipo de limpieza del hotel. Ustedes parecen estar siempre teniendo dificultad para limpiar todas las habitaciones, si bien a cada uno le toca una habitación. Deciden hacer una sugerencia creativa al grupo sobre cómo aumentar su velocidad. La sugerencia es...

Situación 3. Las propinas han estado bajas últimamente. Realmente necesitan el dinero, de manera que deciden intentar algo nuevo para ganar más propinas. Deciden...



Nota para el facilitador: si el grupo no sabe leer, acérquese a cada grupo y léales la situación.

5. Luego de 5 minutos, invítelos a reunirse otra vez con toda la clase. Pida a cada equipo que presente su situación y la solución creativa.
6. A medida que cada grupo presenta su solución, pida a toda la clase que escuche y que luego brinde sus comentarios acerca de la manera como se usó la creatividad y si tienen alguna otra sugerencia.



APLICACIÓN PERSONAL

Reflexión personal (5 minutos)



1. Pida a los participantes que reflexionen acerca de las siguientes preguntas y que anoten sus respuestas en el Cuaderno del participante o en un diario personal:
 - ¿Cómo se imaginan que pueden usar el pensamiento creativo para resolver los retos diarios a los que se enfrentarán al trabajar?
 - ¿Cuándo podría ser difícil desarrollar o llevar a cabo una solución creativa en el lugar de trabajo? Por ejemplo, si su supervisor no les permite llevar a cabo la solución, si no le gusta lo que están proponiendo o si su solución no sigue la política de la compañía.
 - Dado que ustedes querrán proponer situaciones creativas que sean favorables para su compañía y gerente, ¿qué tácticas usarán para asegurarse de que sus ideas creativas puedan ser implementadas?
2. Pida a uno o dos voluntarios compartir sus respuestas a las preguntas anteriores. En particular, pregunte al grupo si alguien tiene un ejemplo personal de cuando tuvieron un problema en el trabajo y no fueron capaces de proponer una solución creativa, o de cuando su solución, finalmente, no fue implementada debido a políticas de la compañía o estructuras gerenciales. Asegúrese de que estos voluntarios compartan lo que hicieron para poder solucionar el problema dentro del sistema de la compañía o cómo lidiaron con el hecho de que finalmente no se haya implementado su idea creativa.



Nota para el facilitador: al terminar la lección, anime a los participantes a equilibrar su entusiasmo por proponer soluciones creativas en el trabajo con la realidad que pueden enfrentar con las estructuras gerenciales/supervisoras y/o política de la compañía. Dé ejemplos a los participantes de su propia experiencia para ayudarlos a identificar mecanismos concretos para lograr la aprobación y la implementación satisfactoria de sus soluciones creativas.

Habilidades para el
crecimiento profesional

LIDERAZGO PERSONAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

Versión empleabilidad

PASSPORT TO **SUCCESS**

SESION DE APRENDIZAJE 14: LIDERAZGO PERSONAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

LOS PARTICIPANTES

- Identificarán las habilidades y capacidades de liderazgo.
- Comprenderán lo que significa habilidades y capacidades de liderazgo.
- Entenderán la conexión entre características personales y habilidades y capacidades de liderazgo.
- Entenderán la Ventana del liderazgo y crecimiento.
- Identificarán las habilidades y capacidades de liderazgo personal.
- Reconocerán las áreas donde puede darse el crecimiento personal.
- Presentarán sus propias habilidades y capacidades de liderazgo.
- Crearán metas para mejorar.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- Habilidades y capacidades de liderazgo: conocimiento, habilidades, características y conductas personales que contribuyen a construir capacidades efectivas o positivas de liderazgo.

PRESENTACIÓN PRELIMINAR

- Pensar en un líder local y en las habilidades y características de dicho líder.
- Definir las habilidades y capacidades de liderazgo.
- Hacer una lluvia de ideas acerca de las habilidades y capacidades implicadas en el liderazgo.
- Discutir las habilidades y capacidades de liderazgo en relación con las distintas profesiones y etapas de la vida.
- Comprender la Ventana del liderazgo y crecimiento.
- Identificar las fortalezas propias, atributos adicionales y fuentes de mejora de los participantes, relacionados con el liderazgo profesional.
- Crear metas y pasos a tomar para mejorar.



MATERIALES NECESARIOS

- Ayudas visuales para anotar ideas (papel, papelógrafo, pizarra/tablero, y rotuladores/tizas)
- Dos papeles en blanco para cada persona
- Hojas de papel y un lápiz o lapicero para cada persona
- Cuaderno del participante, si se está usando

TAREAS A COMPLETAR ANTES DE LA LECCIÓN

- Para "Generar interés en el tema": prepare una historia para compartir acerca de un líder en su vida, como, por ejemplo, un profesor, un líder de la comunidad, etc. No escoja alguien de su familia directa, por ejemplo, su mamá o papá, NI TAMPOCO un ejemplo muy tradicional u obvio de líder como el presidente de su país.
- Para "Información para compartir": cree la ilustración de la Ventana del liderazgo y crecimiento usando el líder de su ejemplo personal.

LECCIONES QUE SON REQUERIDAS PREVIAMENTE

- "El poder de escuchar para crear relaciones positivas"

DURACIÓN DE LA LECCIÓN

- 60 minutos

PLAN DE LA LECCIÓN



GENERAR INTERÉS EN EL TEMA

Discusión en grupos pequeños y con toda la clase (15 minutos)

1. Diga a los participantes que contará una historia acerca de alguien que, personalmente, usted considera un líder. Luego comparta su historia en no más de 2 minutos.



Nota para el facilitador: la historia a compartir debe ser acerca de un líder en su vida, como, por ejemplo, un profesor, un líder de la comunidad, etc. No escoja alguien de su familia directa, por ejemplo, su mamá o papá, NI TAMPOCO un ejemplo muy tradicional u obvio de líder como el presidente de su país. Mientras cuenta la historia, enfóquese en lo que hace que esa persona sea líder, y en aquellas cualidades, habilidades y capacidades que la hacen líder.

2. Explique a los participantes que si bien cualquier persona puede ser un líder, para esta actividad no se enfocarán en su familia inmediata ni en personas obviamente famosas como el presidente. En lugar de ello, como en su ejemplo, se enfocarán en líderes del día a día, como vecinos, profesores, jefes, miembros de grupos juveniles y líderes de la comunidad.
3. Pida a todos los participantes que cierren los ojos y piensen en un líder que admiran y que conocen personalmente.
4. Mientras mantienen los ojos cerrados, pídale que visualicen como líder a esa persona. Pídale reflexionar haciéndose las siguientes preguntas:
 - * ¿Por qué es líder esa persona?
 - * ¿Cuáles son sus fortalezas?
 - * ¿Cuáles son sus características, cualidades, habilidades y capacidades de liderazgo?
5. Pida a los participantes que abran los ojos y hagan una ilustración o que escriban un collage de palabras acerca del líder que han elegido, mostrando sus habilidades y capacidades. Deles aproximadamente dos minutos para hacerlo.



Nota para el facilitador: si nunca ha hecho un collage de palabras con su grupo, explíqueles que se trata de palabras relacionadas escritas al azar en un pedazo de papel, cuyo resultado es como cuando se salpican numerosas gotas de pintura en un papel, pero en lugar de color, se usan palabras.

6. Pida a los participantes que encuentren una pareja que tenga su mismo color de zapatos.
7. Indíqueles que compartan con su pareja el nombre del líder que han elegido, una descripción de la persona y una explicación acerca de sus habilidades y capacidades de liderazgo ilustradas en el collage de palabras. Dé a los participantes unos 5 minutos para este ejercicio, asegurándose de que cada

Habilidades para el
crecimiento profesional

LIDERAZGO PERSONAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

Versión empleabilidad

PASSPORT TO SUCCESS

LIDERAZGO PERSONAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

Versión empleabilidad

miembro de la pareja tenga la oportunidad de participar.

8. Pida voluntarios o escójalos usted mismo para que compartan el nombre del líder de su pareja, la historia de dicho líder y las habilidades y capacidades de liderazgo resaltados en el *collage* de palabras de su pareja.



INFORMACIÓN PARA COMPARTIR

Discusión y contribución del facilitador (15 minutos)

1. Indique a los participantes que esta lección se enfocará en habilidades y capacidades de liderazgo personales.
2. Comparta la siguiente definición con los participantes:
 - * Habilidades y capacidades de liderazgo: conocimiento, habilidades, características y conductas personales que contribuyen a construir capacidades efectivas o positivas de liderazgo.
3. Pida a los participantes que se remitan a la discusión que tuvieron previamente con su pareja acerca de las cualidades que admiran en su líder favorito. Pregunte:
 - ¿Cuáles son algunas de las habilidades y capacidades que admiran en él?
 - ¿Cuáles son las habilidades y capacidades que creen que un líder debería tener?
 - En lugar de llamar individualmente a cada participante, pídale que digan en voz alta sus respuestas, uno por uno, y que creen un gran collage de palabras añadiendo al azar todas las palabras en la pizarra/tablero/papelógrafo.
 - Algunos ejemplos de habilidades, características y capacidades son:
 - * Saber escuchar
 - * Ser solidario
 - * Ser honesto
 - * Ser respetuoso
 - * Tener un buen manejo del trabajo
 - * Ser organizado
 - * Tomar riesgos
 - * Tomar la iniciativa
 - * Resolver problemas
 - * Motivar el desarrollo de su equipo
 - * Saber tomar decisiones
 - * Saber plantear estrategias
 - * Comunicarse de manera efectiva
 - * Ser íntegro
 - * Enfocarse en resultados
 - * Ser responsable
 - * Ser apasionado
 - * Ser optimista



Nota para el facilitador: si los participantes están bloqueados mentalmente, recuérdelos las numerosas cualidades, características y habilidades de liderazgo en las que se enfocaron en anteriores lecciones de habilidades para la vida en este curso.

LIDERAZGO PERSONAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

Versión empleabilidad

4. Haga las siguientes preguntas, una por una, y haga que se cree una discusión para cada pregunta:
- Pregunta: ¿Un líder debe tener todas estas habilidades y capacidades?
 - * Respuesta sugerida: No, los líderes cuentan con diferentes combinaciones de habilidades y capacidades que ya han desarrollado y otras que aún están desarrollando. Algunas habilidades y capacidades serán más relevantes en determinadas situaciones que otras.
 - Pregunta: ¿Algunas de las habilidades y capacidades son menos importantes?
 - * Respuesta sugerida: No, todas son importantes en distintas situaciones.
 - Pregunta: ¿Algunas de las habilidades y capacidades dependen de la situación?
 - * Respuesta sugerida: Sí, las distintas situaciones de liderazgo pueden requerir distintas habilidades y capacidades. Por ejemplo, el saber escuchar puede ser importante cuando se supervisa a una persona del equipo y puede también ser importante cuando se crea una nueva propuesta para el equipo. Asimismo, las habilidades como saber tomar decisiones resultan muy importantes cuando se busca un nuevo proveedor de servicios o cuando se necesita determinar a cuál postulante contratar como nuevo miembro del equipo.
 - Pregunta: ¿Los líderes jóvenes necesitan diferentes habilidades que los líderes adultos?
 - * Respuesta sugerida: El liderazgo es liderazgo, sin importar la edad. Sin embargo, los líderes jóvenes podrían necesitar enfatizar ciertas habilidades de liderazgo, como la madurez, para ser tomados en serio.
 - Pregunta: ¿Los distintos tipos de líderes (por ejemplo, políticos, empresariales, de grupos de jóvenes, etc.) necesitan diferentes clases de habilidades y capacidades?
 - * Respuesta sugerida: Tal vez algunos tipos de habilidades y capacidades resultan más útiles para ciertas clases de líderes por las situaciones en las que ellos se encuentran.
 - Pregunta: ¿Qué habilidades y capacidades serán más importantes para los participantes cuando se conviertan en líderes en el lugar de trabajo?



Nota para el facilitador: para responder esta pregunta, pida a los participantes que discutan y se acerquen al collage de palabras grupal en el papelógrafo/pizarra/tablero y que hagan un círculo a color alrededor de aquellas palabras que piensan, como grupo, que necesitarían para trabajar como mentores y líderes en el lugar de trabajo. Enfatice que estas son habilidades y capacidades con las que podrían no sentirse tan cómodos ahora o en las que piensan que podrían mejorar.

Demostración con toda la clase (5 minutos)

1. Explique al grupo que parte de ser un buen líder es ser capaz de identificar sus propias fortalezas personales, así como aquellas áreas que requieren crecimiento. Para hacerlo, miramos a través de una ventana: la Ventana del liderazgo y crecimiento.
2. Muestre a los participantes un papel grande o dibuje en un papelógrafo/pizarra/tablero una ventana con cuatro paneles:

LIDERAZGO PERSONAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

Versión empleabilidad

Ventana del liderazgo y crecimiento

¿Cuáles son tus habilidades e intereses?	¿Cuáles son tus principales características y habilidades de liderazgo?
¿Cuáles son las áreas en las que podrías mejorar?	¿Cuáles son tus oportunidades para mejorar?

- Recuérdelos que la Ventana del liderazgo y crecimiento puede aplicarse a cualquier tipo de situación de liderazgo. En nuestro caso, nos enfocaremos en el desarrollo del liderazgo y habilidades dentro del contexto del lugar de trabajo.
- Explique:
 - En la parte superior derecha contestarán la pregunta: ¿Cuáles son sus principales características y habilidades de liderazgo? Expliquen:
 - Saber escuchar.
 - Ser solidarios.
 - En la parte superior izquierda contestarán la pregunta: ¿Cuáles son sus habilidades e intereses dentro del lugar de trabajo? Aquí deberán colocar aquellas habilidades en las que son buenos y que les permiten hacer su trabajo de manera satisfactoria, pero que no estén relacionados con el liderazgo. Ejemplo:
 - Ser buenos cocineros.
 - Ser serviciales.
 - En la parte inferior izquierda contestarán a la pregunta: ¿Cuáles son las áreas en que podrían mejorar para convertirse en mejores líderes dentro del lugar de trabajo en general? Ejemplo:
 - Ser más puntuales.
 - Saber muchos idiomas.
 - En la parte inferior derecha contestarán la pregunta: ¿Cuáles son sus oportunidades para mejorar? Aquí se colocan las actividades que les permitirán practicar y mejorar sus habilidades de liderazgo. Ejemplo:
 - Tomar este curso.
 - Convertirse en mentores de los nuevos empleados.



ACTIVIDAD/PRÁCTICA GRUPAL

Actividad individual y en grupos pequeños (15 minutos)

1. Dé a los participantes 5 minutos para hacer una lluvia de ideas con el fin de que elaboren una lista con sus habilidades y características individuales en el otro lado de la hoja de actividades "Ventana del liderazgo y crecimiento" o en el Cuaderno del participante.



Nota para el facilitador: si ya vieron la lección "Saber venderse", pida a los participantes que recuerden las habilidades, características y cualidades que resaltaron mediante sus comerciales individuales. Recuérdeles que muchas de las habilidades que han aprendido pueden ser también habilidades de liderazgo.



2. Dé a los participantes su propio papel y pídale que dibujen una ventana o remítalos al gráfico de la "Ventana del liderazgo y crecimiento" en el Cuaderno del participante.
3. Luego de que hayan terminado con la lluvia de ideas, dígales que tienen alrededor de 5 minutos para completar su propia ventana de liderazgo personal. Anímelos a escribir al menos 3 declaraciones en cada casilla. Recuérdeles lo que debe ir en cada panel, dejando colgada en un lugar donde puedan verla, la ventana de muestra con preguntas.



Nota para el facilitador: si algunos participantes no saben escribir, pídale a todos que dibujen en cada panel en lugar de escribir. Cambie las direcciones para que aquellos que no saben escribir no se sientan señalados.

- Luego de 5 minutos pida a los participantes que encuentren una pareja, alguien con quien aún no hayan trabajado. Indíqueles que tomen turnos para discutir sus ventanas de la siguiente forma:
 - * El primer compañero debe compartir su ventana.
 - * El segundo compañero debe hacer preguntas y realizar comentarios alentadores en todo momento para asegurarse de que hayan entendido y estén practicando las técnicas de escuchar de manera activa que se aprendieron en la lección "Saber escuchar: clave para lograr relaciones positivas".
 - * El segundo compañero debe brindar recomendaciones sobre cómo mejorar las habilidades y capacidades listadas en la casilla inferior izquierda.
 - * El segundo compañero debe añadir en el panel superior derecho de las fortalezas cualquier habilidad, interés, característica o fortaleza que su compañero no haya escrito sobre sí mismo.
 - * Deben cambiar de posiciones.
- 4. Si el tiempo lo permite, cuando esté con toda la clase pida voluntarios para resumir las habilidades e intereses de su compañero, así como sus características y fortalezas de liderazgo, es decir, los dos cuadrantes superiores de la ventana. Dígales que no es necesario compartir con el grupo aquellas áreas u oportunidades en las que necesitan mejorar, ya que se abordarán dichos cuadrantes en la siguiente actividad.

Habilidades para el
crecimiento profesional

LIDERAZGO PERSONAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

Versión empleabilidad

PASSPORT TO SUCCESS

LIDERAZGO PERSONAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

Versión empleabilidad



APLICACIÓN PERSONAL

Actividad individual y con toda la clase (10 minutos)

1. Pida a todos los participantes que miren su ventana y que marquen con un asterisco una de las cosas escritas en la sección "¿Cuáles son las áreas en las que podrías mejorar?". Solicíteles que se enfoquen en algo que necesitarán desarrollar para convertirse en líderes en su actual lugar de trabajo.
2. Con su compañero de la última actividad, pida a cada pareja que desarrolle de manera creativa una meta o paso a tomar para poder mejorar esa habilidad y que anote su meta en el Cuaderno del participante. Por ejemplo, si saber varios idiomas es el área de mejora, la meta o paso a tomar para esa persona podría ser matricularse en un curso para aprender un idioma.
3. Pida a cada persona que escriba en un papel su meta o paso a tomar.
4. Recolecte todos los papeles en un sombrero o recipiente.
5. Revuelva los papeles y explique que va a pasar el recipiente por toda la clase. Cada persona debe tomar un papel y leerlo en voz baja, para sí misma. Si saben quién ha escrito la meta o si la meta es la propia, no deben decirlo.
6. Haga que se sienten en círculo y camine alrededor pidiéndoles a todos que lean sus papeles.



Nota para el facilitador: si hay muchas personas en el grupo que no pueden leer, haga que para esta actividad cada persona comparta sus propias metas. Si una o dos personas no saben leer ni escribir, ayúdelas escribiendo y leyendo para ellas.



7. Explíqueles que han escuchado las metas o pasos a tomar de todos los participantes para convertirse en mejores líderes. Nuestra tarea como grupo es trabajar en todas esas metas y pasos a tomar en el Cuaderno del participante, o en un diario personal, y reflexionar acerca de las acciones que podemos tomar durante el resto del curso con el fin de alcanzar las metas de liderazgo.

Habilidades para el
crecimiento profesional

RETRO- ALIMENTACIÓN CONSTRUCTIVA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Versión empleabilidad

PASSPORT TO **SUCCESS**

SESION DE APRENDIZAJE 15: RETROALIMENTACION CONSTRUCTIVA EN EL LUGAR DE TRABAJO

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

LOS PARTICIPANTES

- Analizarán cómo se deben formular comentarios constructivos.
- Entenderán las principales formas de enunciar comentarios constructivos.
- Entenderán cómo hacer comentarios constructivos y significativos.
- Practicarán la técnica de exponer y recibir comentarios constructivos.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- Comentarios constructivos: un tipo de comunicación o una conversación durante la cual una persona expresa sus observaciones a otras personas sobre cómo mejorar su comportamiento, su desempeño o sus acciones.

PRESENTACIÓN PRELIMINAR DE LA LECCIÓN

- Probar varias formas de manifestar comentarios constructivos.
- Discutir y practicar varias formas de enunciar comentarios constructivos a distintos destinatarios.
- Entender las 6 pautas para expresar comentarios constructivos.
- Practicar la técnica de exponer y recibir comentarios constructivos.
- Comentar la importancia de utilizar los comentarios constructivos para evaluar nuestro propio desempeño.



MATERIALES NECESARIOS

- Pizarra o rotafolio y rotuladores.
- Una silla para cada participante.
- Cuaderno del participante, si se está utilizando.

TAREAS A COMPLETAR ANTES DE FACILITAR LA LECCIÓN

- Para la sección "Información para compartir": cartel o papel de rotafolio con las seis pautas para expresar comentarios constructivos
- Para la sección "Actividad/Práctica grupal": confeccione dos letreros con las siguientes frases en dos hojas de papel en blanco: "Recibir comentarios constructivos" y "Expresar comentarios constructivos"

LECCIONES QUE SON REQUERIDAS PREVIAMENTE

- "Manejo efectivo de la crítica"
- "La comunicación asertiva: Hablar directamente, con honestidad y respeto"
- "Hacer preguntas para aclarar una situación o tarea"

DURACIÓN DE LA LECCIÓN

- 60 minutos

PLAN DE LA LECCIÓN



GENERAR INTERÉS EN EL TEMA

Actividad con toda la clase (5 minutos)

1. Diga a la clase que va dar una serie de instrucciones y que deben seguirlas sin hacer preguntas.



Nota para el facilitador: no explique esto a los participantes, pero, tras cada instrucción, va a hacer comentarios de distinto tipo; unos constructivos y otros, no.

2. Lea las siguientes instrucciones y haga una pausa después de cada una para dar tiempo a los participantes a que cumplan la orden lo mejor que puedan. Transcurridos unos segundos, haga los comentarios correspondientes a cada instrucción para ayudar a los participantes a que completen la tarea.
 - Instrucción #1: Tóquense la nariz.
 - * Comentario #1: Vale, todos se han tocado la nariz, pero me gustaría que intentaran hacerlo de manera sincronizada y utilizando el dedo índice de la mano derecha. ¿Volvemos a intentarlo?
 - Instrucción #2: Levántense todos y cójanse un pie.
 - * Comentario #2: ¡No, no, lo están haciendo mal! ¡No es ese pie!
 - Instrucción #3: Alcen los brazos hacia el techo.
 - * Comentario #3: ¡Muy bien!, pero me parece que puede salir mejor. ¿Pueden ponerse de puntillas y extender más las manos?
3. Facilite una discusión entre toda la clase a partir de las siguientes preguntas:
 - ¿Qué acabamos de hacer en el ejercicio anterior?
 - ¿Qué comentarios les resultaron útiles? ¿Cuáles no lo fueron? ¿Por qué motivo?
 - ¿Cuál es la diferencia de los comentarios útiles de los que no lo son?
4. Aclare que los ejemplos primero y tercero ilustran formas constructivas de formular comentarios, ya que incluyen el reconocimiento de lo que se ha hecho bien, así como sugerencias concretas sobre cómo completar mejor la tarea. El segundo ejemplo, sin embargo, era más negativo y crítico y no resultaría útil para garantizar que pueden completar la tarea adecuadamente en el futuro.
5. Mencione que la lección de hoy se centrará en cómo enunciar comentarios constructivos.



INFORMACIÓN PARA COMPARTIR

Contribución del facilitador y práctica en grupos (10 minutos)

1. Escriba las palabras "Comentarios constructivos" en la pizarra o rotulador, o en una hoja de rotafolio en blanco.
2. Pida a todos los participantes que formen parejas con la persona que tienen a su lado y definan la expresión "comentarios constructivos". Conceda 2 minutos para que intercambien ideas.
3. Diga a dos voluntarios que compartan su definición con la clase.

RETRO- ALIMENTACIÓN CONSTRUCTIVA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Versión empleabilidad

RETRO- ALIMENTACIÓN CONSTRUCTIVA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Versión empleabilidad

4. Escriba la siguiente definición en la pizarra o rotulador, o en el papel de rotafolio:
 - *Comentarios constructivos: un tipo de comunicación o una conversación durante la cual una persona expresa sus observaciones a otras personas sobre cómo mejorar su comportamiento, su desempeño o sus acciones.*
5. Pregunte al grupo si les gustaría modificar algún aspecto de la definición, o añadir algo, para que represente mejor el modo en que el grupo entiende el concepto.
6. Pregunte a los participantes: ¿A quiénes tendrán que hacer comentarios constructivos en el futuro como empleados?
 - A otros empleados
 - A los empleados subordinados
 - A los supervisores
7. Pida a todos que ahora formen parejas con la persona situada en el lado opuesto y comenten brevemente las siguientes preguntas:
 - ¿Cómo ofreciste comentarios a tus compañeros de trabajo, mentores, supervisores, gerentes, etcétera, o los recibiste en el pasado?
 - ¿Por qué hiciste o recibiste comentarios? ¿Cómo se comunicaron los comentarios?
 - ¿Te ayudaron los comentarios a lograr un resultado positivo (si los recibiste), o ayudaron a tus compañeros, jefe, etcétera (si los formulaste tú)?
8. Transcurridos 2 minutos, pida a las parejas que se incorporen a la clase y facilite un discusión sobre cómo prefieren que se comuniquen los comentarios. Comenten si la estrategia para comunicar los comentarios debe variar en función del destinatario.

Contribución del facilitador y discusión (20 minutos)

1. Explique que, independientemente del motivo por el que sea necesario hacer los comentarios, o de a quién se dirijan, se deben seguir 6 pautas para facilitar que los comentarios sean constructivos. El propósito de las pautas es asegurar que se obtiene el cambio de comportamiento deseado y que no se ofende ni se producen malentendidos o falta de comunicación.
2. Pida a los participantes que recuerden la lección sobre "Cómo manejar eficazmente las críticas". Pídale que digan en voz alta algunas de las emociones que comentaron al recibir críticas. Revise rápidamente los tres modos de aceptar críticas que se mencionaron en dicha lección:
 - Escuchar atentamente.
 - Reflexionar sobre lo que se ha dicho.
 - Responder.



Nota para el facilitador: si desea obtener información adicional, remítase a "Cómo manejar eficazmente las críticas".

3. Recuerde a los participantes el modo en que las críticas pueden hacer sentir a otras personas, sobre todo cuando no son constructivas, y haga hincapié en que por ese motivo es importante seguir las 6 pautas de los comentarios constructivos.
4. Presente las seis pautas para expresar comentarios eficazmente:
 - Identificar el propósito.
 - Avanzar lentamente y con cuidado.

RETRO- ALIMENTACIÓN CONSTRUCTIVA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Versión empleabilidad

- Formular preguntas.
 - Ofrecer ejemplos concretos.
 - Evitar preguntas con “¿Por qué...?”.
 - Sugerir el curso de acción posible.
5. En lugar de explicar simplemente las pautas, divida a los participantes en 6 grupos del mismo número aproximadamente, sirviéndose de una de las técnicas creativas de formación de grupos.
 6. Asigne a cada grupo una de las seis pautas. Diga a los grupos que disponen de 5 minutos para comentar qué significa, en su opinión, la pauta que les ha correspondido y por qué les parece importante. Aclare que, después, cada grupo tendrá que explicar a la clase el significado de su pauta mediante una representación breve que la ilustre. Cada miembro del grupo debe tener un papel y prepararse para interpretarlo frente a la clase.
 7. Transcurridos 5 minutos, pida a todos los participantes que se incorporen a la clase. Pida a cada grupo que presente su representación.
 8. Una vez concluida la actividad, complemente la información expuesta durante las representaciones con la explicación de las pautas siguiente:
 - Identificar el propósito: antes de hacer comentarios constructivos, es necesario asegurarse de que se sabe por qué se hacen y qué comportamiento específico se desea que cambie. Si se van a aportar comentarios con la única intención de criticar a alguien, lo mejor es guardárselos.
 - Avanzar lentamente y con cuidado: es importante evitar que la persona que recibe los comentarios se ponga a la defensiva. Al enunciar los comentarios hay que asegurarse de hablar de manera tranquila y considerada, evaluando la reacción del destinatario y solicitando su opinión para incluir sus propios comentarios en el proceso.
 - Formular preguntas: se debe preguntar al destinatario de los comentarios constructivos cómo ve la situación. Es posible que sepa algo que tú desconoces, o que haya interpretado la situación de forma distinta.



Nota para el facilitador: si desea obtener información adicional y materiales sobre las destrezas para preguntar, remítase a “Formular preguntas para aclarar una situación o tarea”.

- Ofrecer ejemplos concretos: es más fácil conversar sobre observaciones concretas que sobre comentarios generales. Pon ejemplos específicos sobre el comportamiento que deseas cambiar, sin llegar a dar demasiados detalles.
- Evitar la pregunta “¿Por qué...?": las preguntas que empiezan de este modo pueden hacer que una persona se ponga a la defensiva, asuma culpabilidad y dirija la conversación hacia el pasado, en lugar del futuro. En su lugar, inicia las preguntas con: cómo..., cómo puede ser que..., cuándo pasó..., dónde pasó... qué pasó..., etcétera.
- Sugerir el curso de acción posible: al proponer un curso de acción específico, se facilitan al destinatario soluciones posibles para lograr un resultado positivo. Además, demuestra tu compromiso con su éxito.



ACTIVIDAD/PRÁCTICA GRUPAL

Práctica con toda la clase (20 minutos)

1. Pida a los participantes que retiren el mobiliario y lo coloquen al fondo o a un lado del aula, y, a continuación, formen un círculo amplio con sus sillas en el

RETRO- ALIMENTACIÓN CONSTRUCTIVA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Versión empleabilidad

medio. Solicite a dos voluntarios que sitúen sus sillas en el centro del círculo. Diga a todos que tomen asiento en el círculo.

2. Coloque el cartel titulado "Recibir comentarios constructivos" en una de las sillas del medio, y el segundo, titulado
 - "Expresar comentarios constructivos", en la otra silla.
3. Explique que van a jugar a un juego que se llama "¡Es mi turno!". Se trata de un juego de improvisación concebido para ayudar a los participantes a practicar de manera dinámica la técnica de manifestar comentarios constructivos. El juego durará aproximadamente 10 minutos. Explique las reglas del juego siguientes:
 - Las dos personas sentadas en medio del círculo, van a hacer o recibir comentarios constructivos, según la silla en la que estén, sobre un tema específico que presentará yo, el facilitador.
 - Daré un aviso cada 2 minutos y quien desee sustituir a una de las personas situadas dentro del círculo debe decir "¡Es mi turno/me toca!". El voluntario se pondrá de pie y tocará en el hombro a la persona que quiere sustituir.
 - Pueden sentarse dentro del círculo tantas veces quieran, pero, antes de repetir, todos los participantes deben haberlo hecho antes al menos una vez.
 - Yo dirigiré la actividad y, cuando estime que se ha agotado un tema, diré "Pausa" y presentaré otro nuevo.
 - Pueden ser tan creativos como quieran con los detalles, nombres y empresas del escenario, pero los comentarios constructivos deben centrarse en el tema correspondiente.
 - Recuerde a los participantes que deben tener presentes las 3 recomendaciones para recibir comentarios y las 6 pautas para expresar comentarios constructivos, así como las capacidades para ser un buen empleado, aprender a escuchar, respetar, formular preguntas eficaces, etcétera, que se han abarcado en el curso.
4. Seleccione una de las situaciones siguientes. Puede modificarlas o elaborar otras que sean más adecuadas desde el punto de vista cultural o en el contexto de su grupo. Para empezar el juego, lea la situación en voz alta. Deje claro que el tema se presenta desde el punto de vista de la persona que va a dar los comentarios constructivos. Antes de iniciar el cronómetro del juego, asegúrese de que han quedado claros los papeles de los dos voluntarios situados en medio del círculo.

ESCENARIOS:

- Tu amigo y compañero de trabajo es perezoso y esto obliga a otros a trabajar más.
 - * Expresar comentarios: empleado
 - * Recibir comentarios: amigo/compañero de trabajo perezoso
- Tu auxiliar de contabilidad en la oficina no deja de cometer errores con las facturas y los servicios cargados a los clientes.
 - * Expresar comentarios: supervisor
 - * Recibir comentarios: auxiliar de contabilidad
- Eres el jefe de cocina de un restaurante y tus camareros mezclan continuamente las comandas y sirven los platos en las mesas equivocadas.
 - * Expresar comentarios: jefe de cocina
 - * Recibir comentarios: camarero/camarera
- Un compañero de trabajo te pide ayuda: el jefe está siempre diciéndole que no habla con suficiente amabilidad a los huéspedes, pero no sabe qué puede hacer para mejorar.
 - * Expresar comentarios: empleado
 - * Recibir comentarios: amigo/compañero de trabajo

- Tu supervisor ha dejado que su hermano se tomara más días libres de los permitidos, y esto ha generado un ambiente de frustración, resentimiento y desconfianza entre el personal.
 - * Expresar comentarios: empleado
 - * Recibir comentarios: supervisor
 - Tu compañero no cuida su presencia en el trabajo; siempre llega despeinado y con la ropa arrugada. Los clientes del hotel hacen comentarios al respecto.
 - * Expresar comentarios: empleado
 - * Recibir comentarios: amigo/compañero desaliñado
 - La recepcionista del consultorio dental donde trabajas como asistente pierde el tiempo jugando en la computadora y respondiendo a mensajes de correo electrónico personales, o visitando las redes sociales, en lugar de registrar a los pacientes que acuden a una cita.
 - * Expresar comentarios: asistente dental
 - * Recibir comentarios: recepcionista
 - Tu supervisor es muy agradable con tus compañeros de equipo, pero sus expectativas contigo son mayores y te presiona más. Esto es motivo de ansiedad y de estrés para ti en el trabajo.
 - * Expresar comentarios: empleado
 - * Recibir comentarios: supervisor
5. Transcurridos aproximadamente 10 minutos, organice una discusión entre toda la clase para reflexionar sobre el ejercicio usando las preguntas siguientes:
- ¿Cuáles eran los pasos del juego “¡Es mi turno!”?
 - ¿Qué tipo de comentarios constructivos se hicieron durante el juego? ¿Cómo se recibieron los comentarios?
 - ¿Qué tal incorporaron los voluntarios en sus conversaciones las 6 pautas para expresar comentarios constructivos?
 - Imagina que eras la persona que recibía los comentarios durante el juego, ¿crees que mejoraría tu desempeño como resultado de los comentarios recibidos?



APLICACIÓN PERSONAL

Reflexión en grupos (5 minutos)

1. Pida a los participantes que reflexionen sobre las preguntas siguientes y anoten sus respuestas en el cuaderno del participante o en un diario personal:
 - ¿Puedes imaginar una situación en el futuro en la que tengas que manifestar comentarios a alguien? Describe la situación e indica cómo aplicarías las 6 pautas.
 - Para mejorar como empleados, es también importante ser capaces de reflexionar sobre nosotros mismos y valorarnos. ¿Cómo puedes utilizar las 6 pautas para evaluar tu desempeño y extraer ideas útiles?
 - ¿De qué forma podemos utilizar a nuestros compañeros de trabajo, otros miembros de un grupo y amigos como recurso eficaz para obtener comentarios constructivos? ¿De qué otro modo solicitaste comentarios constructivos a otras personas en el pasado? ¿Recuerdas alguna ocasión en la que un colega se dirigiera a ti para pedirte comentarios constructivos? ¿Cuáles fueron tus comentarios?
2. Si el tiempo lo permite, solicite voluntarios que compartan sus respuestas con la clase.

RETRO- ALIMENTACIÓN CONSTRUCTIVA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Versión empleabilidad

Habilidades para el
crecimiento profesional

DESARROLLAR UNA RED DE APOYO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Versión empleabilidad

PASSPORT TO **SUCCESS**

SESION DE APRENDIZAJE 16: DESARROLLAR UNA RED DE APOYO EN EL LUGAR DE TRABAJO

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

LOS PARTICIPANTES

- Identificarán los tipos de apoyo que pueden llegar a necesitar en el ámbito profesional.
- Identificarán las fuentes de apoyo profesional.
- Identificarán una red de apoyo personal.
- Entenderán los beneficios de la mentoría.
- Entenderán cuál es su contribución personal en una red de apoyo entre pares.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- Mentoría: una relación profesional en la que una persona con más experiencia o conocimientos ofrece orientación a otra más inexperta, facilitándole información, recomendaciones y contactos con miembros de su red profesional.

PRESENTACIÓN PRELIMINAR DE LA LECCIÓN

- Participar en una actividad para la que se necesita la asistencia de otros.
- Identificar los tipos de apoyo que pueden llegar a necesitarse en el ámbito profesional.
- Identificar las fuentes de orientación y apoyo profesional.
- Reflexionar sobre los recursos de apoyo individual.
- Comentar los programas de mentoría en el trabajo.
- Formular preguntas dirigidas a un futuro mentor.
- Identificar los puntos fuertes de los miembros de un grupo que contribuyen al apoyo común.



MATERIALES NECESARIOS

- Vendas para los ojos; una por cada dos participantes.
- Sillas, mesas, papeleras y otro tipo de mobiliario del aula para utilizarlo en la carrera de obstáculos.
- Un círculo de papel grande para cada pareja de participantes.
- Papel de rotafolio y rotuladores.
- Cinta adhesiva protectora u otro tipo de cinta de quita y pon que no dañe las paredes.
- Una pelota de entrenamiento u otro tipo de pelota blanda.
- Cuaderno del participante, si se está utilizando.

TAREAS A COMPLETAR ANTES DE FACILITAR LA LECCIÓN

- Para la sección "Generar interés en el tema": prepare el aula antes de que lleguen los participantes para celebrar una carrera de obstáculos. Para ello, utilice sillas, que los participantes tendrán que rodear, y mesas, que se podrán sortear rodeándolas o pasando por debajo. Coloque algunos obstáculos más con otros objetos, como las papeleras. Evite crear dificultades demasiado peligrosas en el camino, ya que los participantes tendrán que recorrerlo con los ojos vendados. Además, el recorrido debe ser lo bastante corto como para que los participantes puedan completarlo en menos de 10 minutos, pero lo suficientemente largo

como para que varios participantes lo atraviesen a la vez. Para asegurar que siguen el camino en la dirección adecuada, coloque en el suelo flechas de cinta adhesiva o papel con flechas.

- Para la sección "Información para compartir": recorte círculos de papel grandes, uno por cada dos participantes.

LECCIONES QUE SON REQUERIDAS PREVIAMENTE

- "El poder de escuchar para crear relaciones positivas"
- "Respeto hacia uno mismo y hacia los demás"
- "Manejo del estrés"
- "Liderazgo personal en el lugar de trabajo"

DURACIÓN DE LA LECCIÓN

- 60 minutos

DESARROLLAR UNA RED DE APOYO EN EL LUGAR DE TRABAJO

PLAN DE LA LECCIÓN



GENERAR INTERÉS EN EL TEMA

Actividad con toda la clase (15 minutos)



Nota para el facilitador: prepare el aula antes de que lleguen los participantes para celebrar una carrera de obstáculos. Para ello, utilice sillas, que los participantes tendrán que rodear, y mesas, que se podrán sortear rodeándolas o pasando por debajo. Coloque algunos obstáculos más con otros objetos, como las papeleras. Evite crear dificultades demasiado peligrosas en el camino, ya que los participantes tendrán que recorrerlo con los ojos vendados. Además, el recorrido debe ser lo bastante corto como para que los participantes puedan completarlo en menos de 10 minutos, pero lo suficientemente largo como para que varios participantes lo atraviesen a la vez. Para asegurar que siguen el camino en la dirección adecuada, coloque en el suelo flechas de cinta adhesiva o papel con flechas.

1. Reciba a los participantes fuera del aula, en la entrada, con el fin de que no puedan ver los obstáculos.
2. Explique que van a empezar la clase de hoy con una actividad breve que incluye una carrera de obstáculos.
3. Indique a los participantes que formen parejas con alguien con quien no hayan trabajado todavía y que se coloquen junto a su pareja.
4. Reparta una venda a cada pareja. Indique que primero se colocará la venda un miembro de la pareja, pero todos tendrán la oportunidad de completar la carrera de obstáculos con los ojos vendados, así que no importa quién lo intente primero.
5. Pida a las parejas que formen una fila en la puerta del aula. Diga que irá dejando a las parejas que entren de una en una. Explique a los participantes que el guía, es decir, la persona que puede ver, ayudará a su compañero a recorrer el camino lleno de obstáculos con instrucciones verbales, guiándolos físicamente (según corresponda) y empleando otros métodos de orientación creativos.

Versión empleabilidad

DESARROLLAR UNA RED DE APOYO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Versión empleabilidad



Nota para el facilitador: si a su grupo se le da bien este tipo de actividades, puede imponer ciertas restricciones para que la tarea sea un poco más complicada, por ejemplo: solo pueden guiar a su pareja hablando en voz muy baja, apenas un susurro, o deben guiar a su compañero utilizando el tacto y no pueden hablar, etcétera. Si su grupo no se siente cómodo utilizando el contacto para orientar a los compañeros, pero desea que el recorrido sea un poco más difícil, indique que el guía solo podrá decir "a la derecha, a la izquierda, adelante y atrás" para orientar a su pareja.

6. Controle el número de parejas que entra en el aula y supervise el recorrido para asegurarse de que todo el mundo lo atraviesa de manera correcta y segura.
7. Cuando todas las parejas hayan completado el camino una vez, cierre la puerta y altere ligeramente el recorrido, cambiando la dirección que deben seguir o la disposición de uno o dos obstáculos. Pida a las parejas que cambien de rol.
8. Cuando todos los participantes hayan completado el recorrido, deje que lo vean. Pida a los participantes que le ayuden a colocar el mobiliario de la clase en su sitio y que se sienten cuando el aula esté lista.
9. Facilite la reflexión y una discusión sobre la actividad de la carrera de obstáculos:
 - ¿Qué acabamos de hacer en la actividad anterior?
 - ¿Fueron capaces de completar el recorrido? Si así fue, ¿qué contribuyó a que lo consiguieran?
 - ¿Qué fue lo más difícil del recorrido?
 - ¿Cómo les prestó apoyo su compañero a lo largo del proceso?
10. Explique a los participantes que la lección de hoy se centrará en el apoyo, que, como ha quedado demostrado, no consiste necesariamente en apoyo físico, sino que abarca todos los tipos de asistencia que se necesitan para tener éxito en la vida personal y profesional.



INFORMACIÓN PARA COMPARTIR

Contribución del facilitador y práctica con toda la clase (15 minutos)



Nota para el facilitador: para la siguiente actividad es necesario leer y escribir. Si su grupo tiene dificultades de lectura, utilice imágenes en lugar de palabras y empareje a los participantes con antelación para garantizar que los que saben leer trabajan con alguien que necesita apoyo.

1. Pida al grupo que sugieran ideas sobre los tipos de apoyo que podrían llegar a necesitar en el ámbito profesional. Cree dos columnas en la pizarra de tiza o rotulador o en una hoja en blanco del rotafolio. Una de las columnas se encabezará "Tipos de apoyo", y la otra, "Recursos". En la columna titulada "Tipos de apoyo" anote las ideas propuestas por el grupo o pida a un voluntario que lo haga. Complemente sus respuestas con las siguientes ideas, si no se mencionan:
 - Asesoramiento profesional
 - Apoyo emocional
 - Asesoramiento o apoyo financiero
 - Consejos para encontrar el equilibrio entre la vida profesional y personal
 - Apoyo académico
 - Contactos con personas importantes

DESARROLLAR UNA RED DE APOYO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Versión empleabilidad

2. A continuación, pida al grupo que sugieran ideas sobre qué tipo de personas podrían proporcionar estas clases de apoyo. Anote en la columna "Recursos" todas las ideas que propongan los participantes. Entre los ejemplos podrían figurar:
 - Un mentor
 - Los padres
 - El marido, la esposa o la pareja
 - Un amigo
 - Los compañeros de clase
 - Un maestro o facilitador
 - Un supervisor
 - Un compañero de trabajo
 - Un orientador de la escuela o asesor profesional
 - Un guía o asesor personal
3. Señale que, aunque muchas de estas personas proporcionan apoyo de manera gratuita, algunas podrían cobrar por sus servicios, de manera que, antes de iniciar este tipo de relación, es importante aclarar si existe una tarifa o no. Todas ellas, no obstante, componen nuestra red de apoyo profesional.
4. Pida a los participantes que formen parejas con alguien que tenga un peinado radicalmente diferente del suyo. Diga a las parejas que elijan una de las personas que figuran en la lista de recursos del rotafolio o la pizarra y que coloquen una marca junto al nombre para asegurar que todos seleccionan una diferente.
5. Explique que cada pareja debe sugerir ideas sobre los tipos diferentes de apoyo que pueden esperar de la persona elegida.
6. Transcurridos unos 5 minutos, reparta a cada pareja uno de los círculos de papel que preparó previamente, junto con lápices, bolígrafos o rotuladores. Pídale que titulen su círculo con la persona de la lista de recursos que eligieron y, a continuación, enumeren los tipos de apoyo que esta podría proporcionar.
7. Cuando todas las parejas hayan completado su círculo, adhiéralos mediante pegamento o cinta adhesiva a la pizarra o rotulador, la pared o una hoja grande de rotafolio y conéctelos mediante una línea para crear una "red de apoyo".
8. Solicite a las parejas que presenten a la persona que eligieron y los tipos de apoyo que han sugerido.
9. Resuma lo expuesto recordando a los participantes que:
 - Solo puede obtenerse apoyo, si se busca, de modo que la creación de tu red de apoyo personal depende de ti.
 - El apoyo solo será de utilidad si se presta atención, así que considera detenidamente los consejos que te ofrecen las personas que forman parte de tu red de apoyo, incluso cuando al principio no estés de acuerdo con lo que dicen. En última instancia, eres tú quien tiene que tomar sus propias decisiones, pero, cuando se hace frente a un desafío, es útil tener en cuenta los distintos puntos de vista para que estén bien fundadas.

DESARROLLAR UNA RED DE APOYO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Versión empleabilidad



ACTIVIDAD/PRÁCTICA GRUPAL

Práctica en grupos pequeños (15 minutos)

1. Pida a los participantes que formen un círculo amplio con sus sillas. Indique que ahora van a examinar un tipo específico de la red de apoyo profesional, el mentor. Pida al grupo que expongan sus definiciones de mentor.
2. Cuando terminen de aportar ideas, pida a los participantes que piensen en la primera actividad de la sesión, la carrera de obstáculos. Explique que se puede equiparar al mentor con la persona que guía al individuo que lleva una venda en los ojos; sirviéndose de su formación, sus conocimientos o su experiencia, te aconseja y cuenta cosas que quizás no puedas prever por ti mismo. Un mentor profesional podría ser alguien de tu pasado académico, como un maestro, un compañero a quien admiras y respetas, un supervisor actual o anterior, o incluso alguien con quien te identificas en un sector que te interesa.
3. Forme 5 grupos aproximadamente del mismo tamaño pidiendo a los participantes que cuenten del 1 al 5. Diga a los grupos que dispongan las sillas en círculos más pequeños con los miembros de su grupo. Pida a los participantes que, en grupos, sugieran ideas sobre las capacidades y habilidades que buscan en un mentor.
4. Transcurridos entre 2 y 3 minutos, pida a los grupos que vuelvan a formar un círculo con toda la clase. Dígales que, por turnos, presenten algunas de las ideas que han comentado. Complemente las respuestas de los grupos con las siguientes ideas, si no se mencionan:
 - alguien que sabe escuchar
 - alguien respetuoso y respetado
 - una persona digna de confianza
 - alguien que sabe trabajar en equipo
 - alguien con experiencia en el campo o sector elegido
5. Ahora solicite a todos los participantes que cierren los ojos, imaginen que han pasado 5 años y reflexionen sobre las siguientes preguntas:
 - ¿Dónde estás?
 - ¿Qué tipo de trabajo estás haciendo?
 - ¿Qué miembros de tu red profesional te han ayudado a llegar donde has llegado?
6. Pida a todos que, sin abrir los ojos aún, visualicen a una persona en particular a quien podrían considerar pedirle que fuera su mentor o mentora. Recuérdeles que un mentor sería alguien que puede prestarles ayuda en su intento de alcanzar sus objetivos profesionales ofreciendo consejos y orientación. Dígales que imaginen una conversación con su mentor: ¿qué le dirían o pedirían? ¿Qué diría el futuro mentor?
7. Solicite a todos los participantes que abran los ojos y vuelvan a formar círculos con los grupos creados en la primera parte de la actividad. En grupos, deben comentar a quién están considerando preguntar si desea ser su mentor y qué le dirían para entablar la conversación.
8. Al cabo de unos 3 minutos, reparta a cada grupo hojas en blanco del rotafolio y rotuladores. Pídales que anoten las preguntas que han mencionado que formularían a un mentor en esta etapa de su carrera profesional.
9. Transcurridos entre 5 y 7 minutos, pida a los grupos que se incorporen a la clase y pongan en común las ideas que han sugerido. Complemente sus ideas con algunas de las sugerencias siguientes, si no se mencionan:

- ¿Qué tipo de cursos me recomendaría que hiciera al margen de la escuela para tener éxito en este sector?
 - ¿Qué costumbres o habilidades debo desarrollar ahora para tener éxito en el futuro?
 - ¿Qué me aconseja para desarrollar una carrera en el sector de mi elección?
 - ¿Cómo alcanzó usted este punto de su carrera?
10. Resuma la conversación animando a los participantes a que empiecen a establecer contactos de manera activa para desarrollar su red profesional. Recuérdeles que su red profesional no solo se compone de personas que ocupan una posición más avanzada en su carrera, sino también de compañeros en igual situación que siguen la misma trayectoria profesional. En la actividad final de esta lección, vamos a examinar nuestra red de pares.

Discusión con toda la clase (10 minutos)



Nota para el facilitador: si queda poco tiempo o tiene un grupo muy numeroso, realice esta actividad con los 5 grupos de la actividad anterior. Si sobra tiempo, complete la actividad con toda la clase, como se indica a continuación.

1. Pida a todos los participantes que se pongan de pie y formen un círculo.
2. Explique que uno de los mayores recursos individuales de su sistema de apoyo se encuentra en la sala y no es el facilitador, sino sus compañeros. Explique que, al encontrarse en la misma etapa de su trayectoria profesional, pueden aprender mucho unos de otros. Es posible que muchos terminen trabajando juntos o colaborando en distintos proyectos o metas comunes. Junto con el apoyo y los conocimientos compartidos, cada uno tiene talentos individuales que todos deben reconocer.
3. Pida a todo el mundo que coloquen las manos delante del cuerpo.
4. Con la pelota de ejercicio en las manos, explique que está sujetando la “pelota del apoyo”. Diga a los participantes que vamos a reconocer nuestro punto fuerte y a comprometernos a apoyarnos unos a otros. Para ello, vamos a lanzar la pelota dentro del círculo por turnos. Explique que primero va a mencionar el tipo de apoyo que usted ofrecerá al grupo en adelante, cuando la clase concluya. A continuación, lanzará la pelota a otro participante y cuando alguien la recoja, usted dirá al grupo qué tipo de apoyo ha aportado esa persona al grupo hasta el momento, O BIEN indicará qué tipo de apoyo espera recibir el grupo de esa persona como parte de su red de pares futura. Tras compartir su declaración de apoyo, el participante que sostiene ahora la pelota indicará qué tipo de apoyo va a ofrecer al grupo en el futuro, lanzará la pelota a otro participante y reconocerá la aportación del participante que la haya recogido, y así sucesivamente.
5. Proporcione un modelo de la declaración de apoyo al grupo, con uno de los ejemplos que se presentan más abajo, o elabore una propia que sea más adecuada para su grupo. Recuerde a los estudiantes que deben centrarse en las capacidades y habilidades que han aprendido a lo largo del curso y que han observado en sus compañeros durante las lecciones. Por ejemplo:
 - Nombre, tu confianza en ti mismo y tu habilidad para hablar con desconocidos es impresionante. Confío en aprender de ti algunas técnicas para establecer contactos de manera eficaz y causar una buena impresión en una entrevista.
 - Nombre, tu habilidad para administrar el tiempo es impresionante. Además, he notado que siempre llegas a clase 5 minutos antes de la hora. Espero aprender de ti algunas técnicas para organizar mejor mi tiempo.

**DESARROLLAR
UNA RED
DE APOYO
EN EL LUGAR
DE TRABAJO**

Versión empleabilidad

DESARROLLAR UNA RED DE APOYO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Versión empleabilidad



Nota para el facilitador: si le preocupa que esta actividad no funcione bien con su grupo, puede modificarla y que los participantes solo mencionen lo que pretenden aportar a la red de pares. Elimine así la primera parte de la actividad donde tienen que alabarse unos a otros.

6. Pida a los participantes que, una vez que hayan recibido la pelota, pongan las manos a la espalda para indicar que ya han participado.
7. Recuérdeles que solo pueden lanzar la pelota a alguien que aún no la haya recibido, hasta que todo el mundo la haya sostenido y lanzado una vez. El proceso debería terminar con el facilitador.
8. Concluya la actividad pidiendo al grupo que mire alrededor y recuerde la red de apoyo que se formó en nuestra clase de hoy. Recuerde a los participantes que hoy han empezado a formar una red profesional que les durará toda la vida y que mantener un contacto activo con sus pares será una buena manera de animarse unos a otros, aprender sobre la carrera de cada uno y poner en práctica las habilidades adquiridas a lo largo del curso.
9. Pida a los participantes que anoten sus respuestas a las siguientes preguntas en su cuaderno del participante o en un diario personal:
 - ¿Qué acabamos de hacer en esta actividad?
 - ¿Qué te parece que puede ofrecer una red de apoyo entre pares que el mentor no puede proporcionar?
 - ¿De qué forma podrías utilizar tu red de apoyo entre pares en el futuro?
10. Si el tiempo lo permite, facilite una discusión en torno a las respuestas de los participantes a las preguntas anteriores.



APLICACIÓN PERSONAL

Reflexión individual (5 minutos)

1. Pida a los participantes que anoten sus reflexiones en torno a las siguientes preguntas en su cuaderno del participante o en un diario personal:
 - Reflexiona sobre tu red de apoyo profesional y anota cualquier conocimiento o consejos útiles que te transmitieron tus mentores o pares. Sigue desarrollando esta lista conforme aumenta tu red fuera del aula y en otros ámbitos:
 - * Asesoramiento/apoyo de mi red de apoyo empresarial
 - * Asesoramiento/apoyo de mi red de apoyo entre pares

9. RESULTADOS OBSERVABLES

- Cambios positivos de comportamiento
- Reducción de oportunidades perdidas en el ambiente laboral
- PTS equipo a los jóvenes de ambos sexos con las habilidades necesarias para superar barreras de tipo social y laboral.
- La aplicación del programa PTS ha permitido a los jóvenes de ambos sexos reconocer su propio potencial, encontrar esperanza y motivación y comenzar a planificar para el futuro.
- Aprendieron a manejar conflictos y a resolver problemas de manera positiva.
- Crecimiento de los estudiantes en el aspecto tanto educativo como laboral.
- Mejora de las habilidades personales
- Disminución de problemas y conflictos en sus centros de estudio y trabajo por parte de los estudiantes.

10. EVALUACION

LOGROS	DIFICULTADES	SUGERENCIAS Y APORTES
<ul style="list-style-type: none"> • Se logró culminar con el dictado de todas las sesiones programadas. • El nivel de participación de los estudiantes fue el más óptimo durante las sesiones. • Se logró concientizar a los estudiantes sobre la importancia de las habilidades blandas en sus centros de trabajo. • La aplicación del programa PTS tuvo un impacto positivo logrando cambios conductuales como: Puntualidad, compromiso, respeto, participación, liderazgo, 	<ul style="list-style-type: none"> • El cruce de programas dificulto establecer horarios pertinentes para la aplicación del programa PTS. • Al inicio la poca participación e interés por parte de los alumnos. • Los materiales no estaban diseñados de manera adecuada. • Problemas con los horarios de las demás unidades didácticas. • Algunas sesiones no se desarrollaron con normalidad por causa de actividades extracurriculares. • Al programarse las sesiones para el último bloque los 	<ul style="list-style-type: none"> • Planificar la entrega de los materiales con anticipación para el desarrollo normal de las sesiones. • Hacerle seguimiento a los alumnos que han llevado este programa, no dejarlos abandonados. • Seguir con este tipo de proyectos que buena falta les hace a los egresados de los Institutos de Educación Superior. • Revisión del manual curricular por parte del encargado del proyecto ya que se pudo evidenciar problemas de interpretación. • Incluir el programa PTS en las unidades didácticas a fines

<p>estudiantes con iniciativa, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se logró tener un ambiente adecuado para impartir las lecciones del PTS. • El compromiso por parte de los directivos por implementar el programa PTS • Futuros profesionales mejor preparados para asumir nuevos retos con habilidades al tope. 	<p>alumnos se encontraban cansados por actividades en el campo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mayor acompañamiento por parte de los encargados del programa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recomendar a los directivos incluir el programa PTS en el plan de estudio de cada carrera. • Hacer seguimiento a los alumnos que llevaron el programa PTS, para conocer su desempeño laboral en las empresas.
---	--	--



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LLANOS CASTILLA JOSE LUIS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Programa PTS para fortalecer habilidades para la vida y la empleabilidad en estudiantes de un instituto público de Moquegua, 2022", cuyo autor es VALDEZ LOPEZ GUIAN ROSBELL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 26 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LLANOS CASTILLA JOSE LUIS DNI: 42150770 ORCID 0000-0002-0476-4011	Firmado digitalmente por: JLLANOSCA7 el 10-08- 2022 08:04:52

Código documento Trilce: TRI - 0372777